



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS  
GESTÃO E AVALIAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

**SÉRGIO RICARDO DO NASCIMENTO LIRA**

**POLÍTICAS E AÇÕES DE INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DOS SERVIDORES  
COM DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA**

João Pessoa-PB

2024

**SÉRGIO RICARDO DO NASCIMENTO LIRA**

**POLÍTICAS E AÇÕES DE INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DOS SERVIDORES  
COM DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação do Ensino Superior (PPGAES) da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para conclusão de curso de Mestrado.

Orientadora: Profa. Dra. Lisiê Marlene da Silveira  
Melo Martins

João Pessoa-PB  
2024

**SÉRGIO RICARDO DO NASCIMENTO LIRA**

**POLÍTICAS E AÇÕES DE INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DOS SERVIDORES  
COM DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação do Ensino Superior (PPGAES) da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para conclusão de curso de Mestrado.

**Data de aprovação:** 12/12/2024

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Lisiê Marlene da Silveira Melo Martins – PPGAES/UEPB  
Orientadora

---

Profa. Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes – PPGAES/UEPB  
Membro Interno

---

Profa. Dra. Katiene Symone de Brito Pessoa da Silva – PPGESP/UEPB  
Membro Externo

---

Prof. Dr. Alexandre Macedo Pereira – PPGAES - UFPB  
Suplente Interno

---

Profa. Dra. Munique Massaro – PPGAES - UFPB  
Suplente Externo

**FOLHA DE ASSINATURA**

ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO FINAL DO MESTRANDO **SÉRGIO RICARDO DO NASCIMENTO LIRA**, MATRÍCULA Nº **20231005770**, DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR.

Documento assinado digitalmente  
 LISIE MARLENE DA SILVEIRA MELO MARTINS  
Data: 14/01/2025 12:42:16-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Lisie Marlene Da Silveira Melo Martins**  
(Presidente/orientadora)

**Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Ana Paula Furtado Soares Pontes**  
(Membro Interno)

Documento assinado digitalmente  
 KATIENE SYMONE DE BRITO PESSOA DA SILVA  
Data: 14/01/2025 12:16:22-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Katiene Symone de Brito Pessoa da Silva**  
(Membro Externo à Instituição/UFRN)

ASSINADO DIGITALMENTE  
**SERGIO RICARDO DO NASCIMENTO LIRA**  
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em:  
<http://serpro.gov.br/assinador-digital> 

**Sérgio Ricardo do Nascimento Lira**  
Mestrando do PPGAES/CE/UFPB)

*Emitido em 12/12/2024*

**ATA Nº 1/2025 - MPPGAV (11.00.56.01)**  
**(Nº do Documento: 1)**

**(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)**

*(Assinado digitalmente em 17/01/2025 16:17)*  
ANA PAULA FURTADO SOARES PONTES  
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR  
1023321

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: **1**,  
ano: **2025**, documento (espécie): **ATA**, data de emissão: **17/01/2025** e o código de verificação: **1970643341**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

L768p Lira, Sérgio Ricardo do Nascimento.

Políticas e ações de inclusão e permanência dos servidores com deficiência no Instituto Federal da Paraíba / Sérgio Ricardo do Nascimento Lira. - João Pessoa, 2024.

168 f. : il.

Orientação: Lisiê Marlene da Silveira Melo Martins.  
Dissertação (Mestrado) - UFPB/PPGAES.

1. Servidores com deficiência - IFPB. 2. Pessoa com deficiência - Inclusão. 3. Serviço público. 4. Práticas de gestão. 5. Políticas institucionais - IFPB. I. Martins, Lisiê Marlene da Silveira Melo. II. Título.

UFPB/BC

CDU 35.08-056(043)

À minha mãe, **Luzia do Nascimento Lira**, pois compreendeu, como poucos, que o caminho para a dignidade, os direitos e a melhoria de vida passavam pelos estudos. Sua força e sabedoria são a minha maior inspiração, **DEDICO**.

À minha esposa, **Josenilda Rodrigues Lira**, que, em diversos momentos, se privou de alguns prazeres pessoais, para que eu pudesse me dedicar plenamente à pesquisa e à escrita deste trabalho. Seu apoio e compreensão foram fundamentais para a realização deste sonho, **DEDICO**.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero agradecer a **DEUS**, Soberano Ser, que tem me ajudado a ultrapassar as barreiras em momentos que, para mim, eram impossíveis de vencer; por sua provisão, muitas vezes miraculosa, que não tem permitido que me falte absolutamente nada. Tenho tudo o de que preciso, pois sua provisão é como uma coluna firme que me acompanha em todos os meus dias.

À minha mãe, a inesquecível **Luzia**, que chegou a invadir o gabinete do governador para garantir tratamento ao seu filho numa época em que as pessoas com deficiência estavam fadadas a permanecer num limbo de esquecimento. Ela foi minhas pernas quando eu não podia andar. Lembro-me de um dia, quando ela me carregava nos braços, voltando da escola para casa, e as varizes, causadas pelo esforço de suportar o meu peso, se romperam, fazendo-a parar no caminho enquanto sangrava. Para que eu não me assustasse ao vê-la sangrar, me mostrou o pôr do sol no horizonte, apontando a beleza das variações de cores e me distraíndo ali, parada, suportando o meu peso, até que o sangue estancasse. Como criança não pude compreender naquele momento a intensidade dramática do que estava acontecendo, algo sobre o qual, somente depois já adulto, pudemos conversar e compreender o que de fato havia acontecido. Foi um ato de amor desprendido que só poderia nascer de um coração materno e amoroso. Analfabeta, ela sempre me incentivou, dizendo: “estude para ter um futuro melhor”. Ela me falava de como os filhos de suas patroas (ela era lavadeira) tinham acesso fácil aos estudos e de como eles eram incentivados por seus pais. Assim sendo, sua luta era para que seus sete filhos dos quais três acessaram o curso superior) também lograssem êxito na vida, sucesso resultante de seus esforços nos bancos escolares. Sim, ela deixou suas marcas em mim.

Ao médicos **Dr. Renato Queiroz** e **Dra. Xirlú**, os quais, como anjos enviados por Deus, me acolheram respectivamente em seu hospital e clínica, garantindo minha reabilitação sem cobrar um centavo. Jamais os esquecerei!

À minha esposa, **Josenilda Rodrigues Lira** ou simplesmente **minha Nega**, meu profundo agradecimento. Por seu amor, paciência e por se privar de eventos importantes para si em muitos momentos, para que eu pudesse me dedicar integralmente a este trabalho. Sua presença silenciosa, seu apoio incondicional e compreensão em cada etapa desta caminhada foram fundamentais. Não teria conseguido sem a sua força ao meu lado.

Agradeço ao meu irmão **Marcos**, que, em dado momento da vida, me auxiliou financeiramente para que eu pudesse ter acesso aos estudos em melhores escolas, o que

trouxe reflexos positivos ao meu desenvolvimento educacional, me abrindo portas ao mercado de trabalho posteriormente.

Às minhas filhas, **Sara e Júlia**, suas presenças em minha vida são duas grandes razões para seguir adiante. O esforço que realizo nesta etapa é, na verdade, a perpetuação dos ensinamentos de minha mãe sendo transmitidos às minhas filhas, pois, me qualificando mais, estou lhes dizendo: “estude(m) para ter(em) um futuro melhor”.

Agradeço ainda à minha orientadora **Lisiê Marlene**, não apenas uma professora, mas uma dedicada companheira de propósitos na luta pelos direitos das pessoas com deficiência. Sua atenção e direcionamentos me possibilitaram chegar ao momento atual com o fechamento desta dissertação – e o mais importante: sua amizade, bondade e prontidão para me auxiliar. Na verdade, me faltam palavras para descrever minha gratidão.

Aos demais professores, cujas contribuições, críticas e incentivos tornaram possível a conclusão desta dissertação. Cada sugestão e aprendizado partilhado ao longo dessa jornada foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos colegas de turma, valorosos companheiros que, de forma solidária se apoiaram mutuamente, construindo uma rede de apoio que ultrapassou os limites da sala de aula e muitas vezes penetrava até a intimidade de cada um, nos permitindo compartilhar momentos de dor e de alegria.

Aos companheiros de trabalho que, com palavras de incentivo, me fizeram prosseguir e forneceram dados que ajudaram a enriquecer a pesquisa.

Ao Instituto Federal da Paraíba que, por meio do Programa de Incentivo à Qualificação do Servidor-PIQIFPB, proporcionou financiamento, viabilizado por bolsa formação, para minha participação no curso de mestrado.

Por fim, sou grato a todos que, direta ou indiretamente, me ajudaram a realizar este sonho.

A verdadeira medida de uma sociedade pode ser encontrada na forma com ela trata os seus membros mais vulneráveis.

*Mahatma Gandhi*

## RESUMO

Esta pesquisa buscou analisar o processo de inclusão e permanência dos servidores com deficiência no IFPB, considerando as políticas e ações institucionais para o aprimoramento das práticas de gestão. Este trabalho é de grande relevância, posto que existe um considerável número de estudos contemplando a questão do acesso e permanência da pessoa com deficiência no ensino superior, todavia direcionado apenas a discentes, desconhecendo a presença de outros públicos como servidores e prestadores de serviço em tal condição. Em nossa fundamentação teórica, traçamos um histórico da evolução da inclusão da pessoa com deficiência e pontuamos os diversos eventos e normativos legais que contribuíram como alicerce das conquistas obtidas nesse percurso; além disso, realizamos levantamento das políticas e ações institucionais do IFPB ligadas à inclusão e permanência do servidor com deficiência. Fazendo uso dos dados existentes no Sistema de Gestão de Pessoas, construímos um mapeamento para traçar o perfil organizacional da inclusão no contexto laboral na instituição. A partir de entrevista com uma gestora do único setor que trata de inclusão na Reitoria do IFPB e de um questionário produzido na plataforma *Google Forms*, encaminhado aos servidores com deficiência, buscamos conhecer as diferentes percepções desses participantes, relacionadas a ações de acesso e permanência de seus contextos laborais no IFPB. Nossa pesquisa é aplicada, por trazer soluções para o mundo real, de caráter exploratório-descritivo e, por fim, qualitativa, pois se ocupa de aspectos da realidade que não podem ser quantificados. As informações coletadas nos dois instrumentos citados – entrevista e questionário – foram analisadas por temas. Encerrada a fase de análise dos dados, a pesquisa identificou que o acesso ao trabalho para servidores com deficiência ocorre em sua esmagadora maioria pela política de reserva de cotas. Quanto à permanência, foi identificada uma norma geral voltada a acessibilidade, todavia, nada específico para servidores com deficiência no IFPB. Ainda foram encontradas percepções negativas por parte dos servidores com deficiência com relação à sua permanência. Em razão destes achados, propusemos como Produto Técnico Tecnológico um Relatório Institucional sobre a temática abordada, o qual delinea toda a realidade encontrada e aponta propostas de intervenção para a solução dos problemas identificados.

Palavras-Chave: Pessoa com deficiência; serviço público; mundo do trabalho.

## **ABSTRACT**

This research sought to analyze the process of inclusion and permanence of employees with disabilities at IFPB considering institutional policies and actions to improve management practices. In our theoretical foundation, we trace a history of the evolution of the inclusion of people with disabilities and point out the various events and legal regulations that contributed to the foundation of the achievements obtained along this path and we carried out a survey of the IFPB's institutional policies and actions linked to the inclusion and permanence of servers with a disability. Making use of existing data in the People Management System, we built a mapping to outline the organizational profile of inclusion in the work context at the institution. Through an interview with a manager in the inclusion area and a form sent to employees with disabilities, we sought to understand their different perceptions related to actions to access and remain in their work contexts at IFPB. The research is characterized by being dialectical as it seeks to interpret reality. Our research is applied by bringing solutions to the real world. Also, of an exploratory-descriptive nature and finally qualitative as it deals with aspects of reality that cannot be quantified. As data collection instruments, we used a semi-structured interview with the manager of the only sector that deals with inclusion in the Rectory and a form sent to employees with disabilities at the IFPB, opting for a thematic analysis of the information collected. After the data analysis phase, the research identified that access to work for civil servants with disabilities occurs in its overwhelming majority through the quota reservation policy. As for permanence, a general rule aimed at accessibility was identified, however, nothing specific for servers with disabilities at the IFPB. Negative perceptions were still found on the part of servers with disabilities in relation to their permanence. Due to these findings, we proposed as a Technical and Technological Product an Institutional Report on the theme addressed, which outlines all the reality found and points out proposals for intervention to solve the problems identified.

**Keywords:** Person with a disability. Public service. World of work.

## **Lista de siglas**

<b>ABNT</b>	Associação Brasileira de Normas Técnicas
<b>BPC</b>	Benefício de Prestação Continuada
<b>CAI</b>	Coordenação de Ações Inclusivas
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis Trabalhistas
<b>CONADE</b>	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
<b>CORDE</b>	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência
<b>DGEP</b>	Diretoria de Gestão de Pessoas
<b>FEBRABAN</b>	Federação Brasileira de Bancos
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>IFPB</b>	Instituto Federal da Paraíba
<b>INEP</b>	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
<b>LIBRAS</b>	Língua Brasileira de Sinais
<b>PPGAES</b>	Políticas Públicas, Gestão e Avaliação do Ensino Superior
<b>NAPNE</b>	Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas
<b>PNAD</b>	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio
<b>PNEEPEI</b>	Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva
<b>PRAE</b>	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
<b>SIAPE</b>	Sistema Integrados de Administração de Pessoal
<b>TAE</b>	Técnico-Administrativo em Educação
<b>STF</b>	Supremo Tribunal Federal
<b>SIAPE</b>	Sistema Integrado de Administração de Pessoal

## Lista de Imagens

<b>Imagem n°</b>	<b>Descrição</b>	<b>Página</b>
<b>Imagem 1</b>	Foto da vista Frontal do Edifício Coriolano de Medeiros ....	16
<b>Imagem 2</b>	Foto da Escadaria de acesso ao Gabinete da Reitoria .....	17
<b>Imagem 3</b>	Foto da placa de encerramento de atividades da Delegacia do MEC na Paraíba .....	18
<b>Imagem 4</b>	Foto da escadaria de acesso à Coordenação de Ações Inclusivas .....	19
<b>Imagem 5</b>	Imagem de gráfico sobre a Inclusão na Educação Superior-INEP	21
<b>Imagem 6</b>	Número de matrículas em cursos de graduação de alunos com deficiência 2022	37
<b>Imagem 7</b>	Organograma da localização da Coordenação de Assuntos Inclusivos	83

## Lista de Quadros

<b>Quadro</b>	<b>Descrição</b>	<b>página</b>
<b>Quadro 1</b>	Eventos ou Legislações com Políticas voltadas à Pessoa com Deficiência por Ano	39
<b>Quadro 2</b>	Trabalhos encontrados no banco de dados da UFPB/PPGAES	70
<b>Quadro 3</b>	Trabalhos encontrados no banco de teses SciELO	72
<b>Quadro 4</b>	Trabalhos prospectados nos repositórios de outras instituições	73
<b>Quadro 5</b>	Cursos do IFPB por <i>Campus</i>	76
<b>Quadro 6</b>	Percentual de incentivo à qualificação por nível de escolaridade	103

## Lista de Gráficos

<b>Gráfico 1</b>	Distribuição dos servidores com deficiência por <i>campus</i> no IFPB	95
<b>Gráfico 2</b>	Quantidade de servidores por tipo de condição de deficiência	96
<b>Gráfico 3</b>	Distribuição de gênero dos servidores com deficiência do IFPB	97
<b>Gráfico 4</b>	Distribuição etária dos servidores com deficiência do IFPB	100
<b>Gráfico 5</b>	Escolaridade dos servidores com deficiência do IFPB	101
<b>Gráfico 6</b>	Condição de deficiência dos respondentes	104
<b>Gráfico 7</b>	Da condição em que se deu o acesso ao cargo	106
<b>Gráfico 8</b>	Do uso de tecnologias assistivas	107
<b>Gráfico 9</b>	Posicionamento sobre discurso estereotipado sobre deficiência	108
<b>Gráfico 10</b>	Quanto a não se sentir bem com a sua imagem como pessoa com deficiência	110
<b>Gráfico 11</b>	Com relação a estar deprimido por sua condição de deficiência	111
<b>Gráfico 12</b>	Sobre a percepção de um sentimento de ódio quanto à cultura preconceituosa predominante	112
<b>Gráfico 13</b>	Sobre se em eleições observo se o candidato é pessoa com deficiência ou ligado à pessoa com deficiência	113
<b>Gráfico 14</b>	Quanto à importância de a gestão incluir a todos	114
<b>Gráfico 15</b>	Sobre se apenas pessoas que aceitam uma perspectiva de sua condição de pessoa com deficiência podem realmente contribuir para a inclusão e permanência	115
<b>Gráfico 16</b>	Quanto ao IFPB estar na vanguarda quanto às ações e políticas institucionais voltadas ao servidor com deficiência	116
<b>Gráfico 17</b>	Quanto à existência de uma área ligada à inclusão no IFPB.....	117
<b>Gráfico 18</b>	Quanto à existência de regramento institucional sobre a questão do servidor com deficiência	118
<b>Gráfico 19</b>	Quanto à existência de campanha de esclarecimento a respeito da temática da pessoa em condição de deficiência	119
<b>Gráfico 20</b>	Quanto ao envolvimento das pessoas e setores com a questão da pessoa com deficiência	120
<b>Gráfico 21</b>	Quanto às barreiras arquitetônicas	123
<b>Gráfico 22</b>	Quanto às condições no setor de trabalho especificamente	124
<b>Gráfico 23</b>	Quanto à presença de barreiras atitudinais	125
<b>Gráfico 24</b>	Quanto à formação dos servidores para lidar com colegas de trabalho em condição de deficiência	127

<b>Gráfico 25</b>	Quanto à presença de barreiras comunicacionais .....	128
<b>Gráfico 26</b>	Quanto ao uso de espaços, equipamentos e materiais .....	129
<b>Gráfico 27</b>	Quanto às barreiras metodológicas .....	130

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>26</b>
2.1	A temática da pessoa com deficiência.....	26
2.2	Inclusão da pessoa com deficiência no Mundo do Trabalho.....	42
2.3	Desafios do Ensino Superior para o acesso, permanência e formação .....	49
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>63</b>
3.1	Procedimentos técnicos.....	66
3.2	Quanto ao atendimento de procedimentos éticos.....	66
3.3	Instrumentos de coleta de dados .....	67
3.3.1	Normativos internos.....	67
3.3.2	Dados SIAPE.....	67
3.3.3	Formulário estruturado .....	67
3.4	O estado da arte.....	69
3.5	Participantes da pesquisa (perfil, critérios de inclusão e exclusão dos sujeitos) .....	73
3.6	Apresentação do locus – campo empírico – o IFPB .....	74
3.7	Recorte Temporal da Pesquisa.....	80
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>80</b>
4.1	Levantamento das Políticas Institucionais do IFPB ligadas à Inclusão da pessoa com deficiência .....	81
4.2	Da Coordenação de Ações Inclusivas.....	82
4.3	Do Mapeamento dos servidores com deficiência .....	93
4.4	Da percepção dos servidores com deficiência do IFPB relacionadas à inclusão e permanência .....	103
<b>5</b>	<b>Produto Técnico Tecnológico – Relatório Institucional sobre inclusão e permanência no IFPB.....</b>	<b>130</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>131</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>135</b>
	<b>APÊNDICE I - ROTEIRO DE FORMULÁRIO-SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO IFPB .....</b>	<b>141</b>
	<b>APÊNDICE II: ROTEIRO DE ENTREVISTA-GESTOR DA COORDENAÇÃO DE AÇÕES INCLUSIVAS .....</b>	<b>147</b>

<b>APÊNDICE III - RELATÓRIO INSTITUCIONAL SOBRE A INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA .....</b>	<b>150</b>
--	------------

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças sociais que se passaram por volta de metade do século XX, após uma série de discussões na Europa e EUA, são responsáveis por transformações que impactam significativamente a forma como as pessoas com deficiência vivem, interagem e se organizam na sociedade atualmente. Várias dessas transformações estão ligadas à incorporação social de parcelas minoritárias, historicamente marginalizadas. Nesse contexto se incluem as pessoas com deficiência.

A inclusão social da pessoa com deficiência inicia-se pelo campo educacional, por meio de mudança de abordagem – ao invés de aplicação de critérios de avaliação clínica, investe-se em critérios de concepção pedagógica. Essa mudança cooperou para que a educação da pessoa com deficiência migrasse de instituições de ensino especiais, que na prática segregavam a pessoa com deficiência, para instituições de ensino regular, uma concepção inclusiva que, segundo Sanchez e Teodózio (2006, p.72):

É uma educação em que a heterogeneidade do grupo não é mais um problema, mas um grande desafio à criatividade e ao profissionalismo dos profissionais da educação, gerando e gerindo mudanças de mentalidades, de políticas e de práticas educativas.

Assim sendo, essa alteração no campo educacional, somada a outras que ocorreram na legislação trabalhista, plantaram as sementes que causariam as repercussões na participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Neste trabalho, abordaremos políticas públicas e institucionais voltadas para o servidor com deficiência no contexto do Instituto Federal da Paraíba, partindo da análise do conjunto legal existente sobre essa temática até as práticas estabelecidas pela gestão desta Instituição de ensino superior, com o propósito de identificar qual é a percepção dos servidores com deficiência do IFPB quanto a ações de acesso e permanência em seu contexto laboral.

A inspiração para a realização deste trabalho reside no fato de que o Instituto Federal da Paraíba é uma instituição centenária, em cuja estrutura física se identifica a herança de prédios desprovidos de intervenções voltadas à acessibilidade, merecendo destaque o prédio da Reitoria, que funciona atualmente no Edifício Coriolano de Medeiros, construção que remonta ao ano de 1929 (PDI IFPB, 2020-2024) e no qual eu,

servidor com deficiência, desempenho minhas atividades. Segue a foto da fachada deste prédio na Imagem 01.

**Imagem 01** – Foto da vista frontal do Edifício Coriolano de Medeiros



**Fonte:** Arquivo do Autor (ano 2024).

**Audiodescrição:** Imagem da fachada do prédio da Reitoria, de cor predominantemente pêssego, edificado em estilo eclético com um céu límpido e azul ao fundo. Este prédio possui pavimento térreo, contendo uma grande porta centralizada em forma de arco, ladeada a esquerda e à direita por sete grandes janelas de madeira e vidro em ambos os lados. No piso superior a fachada é dominada igualmente por uma porta no gabinete da Reitoria pela qual se acessa uma sacada da qual se pode contemplar o pôr do sol, igualmente ladeada à esquerda e à direita de sete janelas de madeira e vidro de cada lado. Ao redor da edificação foi erguido um muro, em cor branca, cuja estrutura é composta de uma sequência de colunas e grades, com um portão central no meio do muro, bem em frente à porta do piso inferior (Fim da audiodescrição).

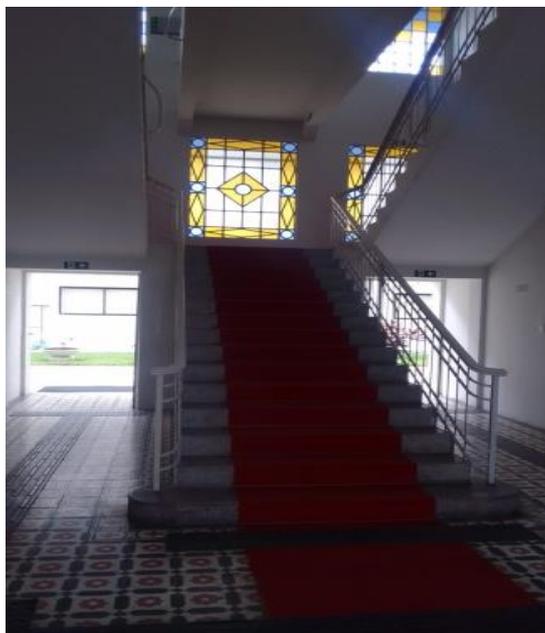
Este prédio é de estilo “eclético, incorporando vários elementos historicistas” (Oliveira, 2013, p. 56). Sem adaptações voltadas à acessibilidade, essa construção sempre representará um símbolo de inacessibilidade, seja qual for a utilidade que lhe seja dada, tanto na atualidade quanto no futuro, uma vez que se trata de edificação tombada pelo Instituto do Patrimônio Histórico, o qual, até o tempo de escrita deste texto, não havia permitido mudanças na edificação.

Esse prédio fica de frente ao poente, o que, imagino, deve promover uma excelente vista do pôr do sol. Diante da minha dificuldade motora nos membros inferiores, que me restringe acesso ao pavimento superior, nunca gozei do privilégio de ver essa imagem, embora sempre alimentasse a curiosidade de saber qual seria a vista lá de cima. O prédio

possui uma bonita janela de frente ao poente e muitas vezes quis acessar aquele ambiente apenas para poder contemplar a beleza que a natureza nos faculta daquele ponto.

Dissertar sobre questões desta monta, quando, muitas vezes, afloram os sentimentos que estão no nosso interior, não é tarefa fácil de fazer, pois estamos sempre sob o temor da incompreensão alheia, talvez de sermos tachados de sentimentalistas ou coisa do tipo, mas só sabe o valor de estar diante daquela janela aquele que nela nunca esteve. Só se compreende a importância de poder estar em todos os ambientes – mais que isso, ser partícipe de uma construção – aquele que dela é excluído porque lhe são negados os meios para a eliminação das barreiras que o impedem de estar ali.

**Imagem 02** – Foto da escadaria de acesso ao Gabinete da Reitoria



**Fonte:** Arquivo do Autor (ano 2024).

**Audiodescrição:** Primeiro lance de escada de acesso ao primeiro andar do Edifício Coriolano de Medeiros, com 15 degraus, ladeada por dois corrimãos de madeira e com um tapete vermelho ao centro (Fim da audiodescrição).

Devido ao fato de o Edifício Coriolano de Medeiros não suportar todos os setores que atualmente fazem parte da estrutura da Reitoria do Instituto Federal da Paraíba, foi necessário utilizar outros prédios: o antigo Colégio Pinóquio, adquirido em gestões

anteriores a esta, e a antiga Delegacia do MEC na Paraíba, a qual teve suas atividades encerradas neste Estado, em 1998.

**Imagem 03** – Foto da placa de encerramento de atividades da Delegacia do MEC na Paraíba, onde hoje funciona parte da Reitoria do IFPB.



**Fonte:** Arquivo do Autor (ano 2024).

**Audiodescrição:** Placa de bronze com fundo preto e letras douradas, instalada no corredor de entrada do antigo prédio da Delegacia do Ministério da Educação e Desporto na Paraíba, com os seguintes dizeres de cima para baixo: Encerramento das atividades: Decreto nº 2890 – 22/12/1998, Presidente República Fernando Henrique Cardoso, Ministro da Educação Paulo Renato Sousa, Delegado DEMEC/PB: Martinho Queiroga Salgado, Presidente Comissão Encerramento: Paulo Cesar Dantas de Abrantes, ao fim um texto de autoria de J. F. Kennedy: “O conformismo é o carcereiro da liberdade e o inimigo da alma” (Fim da audiodescrição).

Neste prédio, está localizada a Coordenação de Ações Inclusivas, que fica situada no pavimento superior da edificação, após dois lances de escadas o que é no entendimento deste pesquisador um fato muito significativo, pois isto está intimamente ligado com a forma com que a instituição lida com o tema da inclusão e permanência. Afinal de contas, um dos setores em que mais tramitam as questões ligadas à causa da inclusão e permanência da pessoa com deficiência na estrutura da Reitoria está inacessível na prática para muitos que dele demandam suas ações. Não fosse pela força do meu braço e pela vontade de buscar o aperfeiçoamento das práticas de inclusão voltadas à instituição eu

não teria acessado o referido setor que se registre, está dotado de pessoas comprometidas com a questão da inclusão, mas que não foram defrontadas com questões que aparentemente soam como detalhe, mas que aos olhos de quem é pessoa com deficiência fala em um alto e bom tom: “é preciso avançar mais!”

**Imagem 04** – Foto da escadaria de acesso à Coordenação de Ações Inclusivas



**Fonte:** Arquivo do Autor (ano 2024).

**Audiodescrição:** Escada de acesso à Coordenação de Ações Inclusivas, com dois lances de degraus, ladeada, de um lado, por um corrimão de madeira e, do outro lado, por um corrimão de tubo de metal na cor branca (Fim da audiodescrição).

E aqui reside uma das justificativas para a produção deste trabalho: conhecer as diferentes percepções dos servidores com deficiência do IFPB relacionadas a ações de acesso e permanência de seus contextos laborais.

Falar de inclusão é compreender que pode existir alguém preterido e entender que, em se confirmando a hipótese de que esta exclusão pode estar acontecendo no ambiente de uma instituição de ensino, estamos diante de uma trágica realidade, pois este, em tese, deve ser um local de elevação das almas e dos saberes pelo acréscimo da cultura e do conhecimento. Se a inclusão não acontece aqui, então a educação fenece. E se a educação fenece, perdemos os motivos que nos fazem sair de casa todos os dias para dedicar tempo e esforço à construção da nossa gente.

É sabido pela comunidade que está em construção, há vários anos, um novo prédio, o qual será dotado de melhores meios de acessibilidade, mas o que é preciso trazer para a discussão é que a mudança não pode ser só de prédio, ela tem que ser de mentalidade. É preciso estabelecer formas de garantir que as soluções de acessibilidade sejam realmente efetivas, pois seria uma temeridade que, ao concluir uma nova

edificação, se identificassem problemas de inacessibilidade que poderiam ser mitigados se as pessoas diretamente interessadas nela fossem ouvidas, ou seja, os servidores com deficiência.

Dito de outra forma, o problema da inacessibilidade não começa em uma escada que surge diante de um cadeirante ou da ausência de um piso tátil que auxiliaria uma pessoa com deficiência visual. Tudo começa na ausência da compreensão do contexto de vida das pessoas com deficiência. E a falta desta compreensão leva os gestores a equívocos, por mais boa vontade que eles demonstrem – o que é reconhecido em suas falas, as quais denotam que existe a vontade de fazer. Ainda que assim se veja, no processo de interrogação sobre o que fazer, a voz dos que estão diretamente atingidos pela questão da inacessibilidade não aparece. É por esta razão que a Coordenação de Ações Inclusivas está no piso superior de um prédio antigo, o que nos obriga a questionar: por que não reconhecer tal equívoco e corrigi-lo ainda no prédio atual, instalando-a no pavimento térreo até que se construa o novo prédio? Pensar desta forma é revolucionar o pensamento acerca da questão da causa da inclusão e permanência não só do servidor com deficiência, mas de toda e qualquer pessoa nessa condição.

Entende-se, portanto, que, na busca do aperfeiçoamento das práticas ligadas à questão da inclusão e permanência do servidor em condição de deficiência, é necessária uma discussão mais acirrada.

Apesar dos reconhecidos esforços realizados e que trouxeram avanços significativos, como, por exemplo, as ações do Núcleo de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais (NAPNEs) voltadas aos alunos nos *campi*, o fato de persistirem realidades como as elencadas, que mostram a necessidade de se contemplarem os demais públicos formados por pessoas com deficiência, representam uma sinalização de que é preciso ampliar o olhar sobre as políticas institucionais, para que alcancem as pessoas com deficiência em geral, sejam alunos, professores, técnicos administrativos, prestadores de serviço ou visitantes que precisem acessar quaisquer áreas da Instituição.

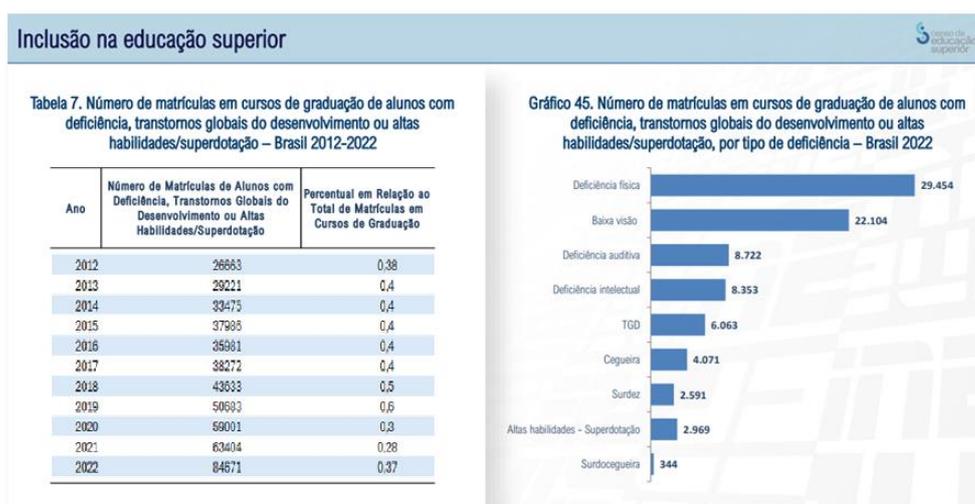
Para ampliar esse olhar, é preciso abrir espaço nos órgãos de decisão coletiva da Instituição, para que a pessoa com deficiência possa dizer o que é que ela entende como primordial para que aconteça a acessibilidade e permanência, do contrário teremos sempre vácuos presentes nas ações voltadas à inclusão. Não há dúvidas de que essas ações partem de pessoas bem-intencionadas, todavia, que não vivenciam a realidade de ser uma pessoa com deficiência. Desse modo, elas podem ter uma ideia do que se precisa fazer,

mas não compreenderão com mais profundidade o que, de fato, se precisa fazer. Assim é fundamental haver uma representação de pessoas com deficiência junto à gestão como forma de garantir que se mantenha um canal com este público.

Justificam ainda este trabalho os dados do IBGE (2022) que indicam que 18,6 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, correspondendo a 8,9% da população brasileira e com recorte percentual maior na Paraíba.

Fazendo uma análise dos números do Censo 2022 do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) referente à Educação Superior, observamos que aumentou o número de pessoas com deficiência, com transtornos globais do desenvolvimento ou altas habilidades/superdotação, matriculadas no espaço de uma década (2012-2022), passando de 26.663 em 2009 para 84.671 estudantes em 2022. Entretanto, os dados do Censo IBGE (2022) apontam que o Brasil possui 8,9% da população total com deficiência e que o número de pessoas com deficiência matriculadas em 2022 corresponde a apenas 0,37% da população universitária. Vemos que existe uma diferença proporcional entre o percentual de pessoas com deficiência na sociedade e o percentual de pessoas com deficiência que acessam as universidades. Se esperava que, diante do esforço em todo o regramento jurídico e das políticas públicas executadas atualmente para ampliar o acesso das pessoas nessa condição à vida social, se alcançassem resultados ainda mais robustos.

### Imagem 05 – Inclusão na Educação Superior



Disponível em: <http://www.gov.br/inep> Acesso em: 15 jan. 2024

**Audiodescrição:** Tabela horizontal com o número de matrículas de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento ou altas habilidades/superdotação em cursos de graduação por ano. De cima para baixo, se lê: 2012, matrículas 26.663 ou 0,38% do total; 2013, matrículas 29.221 ou 0,4% do total; 2014, matrículas 33.475 ou 0,4% do total; 2015, matrículas

37.988 ou 0,4% do total; 2016, matrículas 35.981 ou 0,4% do total; 2017, matrículas 38.272 ou 0,4% do total; 2018, matrículas 43.633 ou 0,5% do total; 2019, matrículas 50.593 ou 0,5% do total; 2020 matrículas, 59.001 ou 0,3% do total; 2021, matrículas 63.404 ou 0,28% do total; e 2022, matrículas 84.671 ou 0,37% do total. Gráfico de barras na horizontal com o número de matrículas, em 2022, de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento ou altas habilidades/superdotação em cursos de graduação. De cima para baixo, se lê: deficiência física – 29.454; baixa visão – 22.104; deficiência auditiva – 8.722; deficiência intelectual – 8.353; Transtorno Global do Desenvolvimento – 6.063; cegueira – 4.071; surdez - 2.591; altas habilidades/superdotação - 2.969; e surdo-cegueira – 344 (Fim da audiodescrição).

Em números absolutos, percebe-se um aumento no número de matrículas, todavia, percentualmente falando, os números permaneceram praticamente estagnados. Ao observarmos estes números e compararmos a evolução do percentual de pessoas com deficiência que se matriculam nas instituições de ensino superior com o percentual da parcela de pessoas com deficiência que compõem a sociedade, fica patente o descompasso entre eles.

Sabemos que existe um esforço por parte da gestão pública em incluir efetivamente pessoas com deficiência na comunidade, de modo a garantir melhor êxito à sua permanência, logo se justifica também este estudo pela necessidade de verificar a eficácia das medidas efetuadas pela administração do IFPB, objetivando o acesso e a permanência do servidor com deficiência, na comunidade.

Assim sendo, é necessário abriremos o debate sobre a temática do trabalho e da deficiência. Onde estão as pessoas com deficiência? Quantas destas pessoas estão trabalhando? Em que tipos de espaços ou atividades eles desempenham suas atividades? E no serviço público, como essa realidade se desenvolve?

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022 o Brasil possuía 18,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, ou seja 8,9% da população com dois anos ou mais de idade. Destes 8,4% na região Norte, 10,3% na região Nordeste, 8,6% na região Centro-Oeste e 8,2% e 8,8% nas regiões Sudeste e Sul, respectivamente. Na Paraíba, o índice de pessoas com deficiência chega a 9,9%. Estes números deixam clara a necessidade das políticas públicas para beneficiamento desta parcela populacional, uma vez que correspondem a significativo grupo dentro do território nacional e em suas regiões. Segundo a referida pesquisa 46,9% das pessoas deste grupo estão entre vinte e sessenta e nove anos de idade, ou seja, idade produtiva. Quanto ao perfil educacional, é patente a disfunção entre o grupo da população sem e com

deficiência, pois, enquanto 4,1% das pessoas sem deficiência são analfabetas, 19,5% das pessoas com deficiência encontram-se nesse nível educacional.

Na distribuição da força de trabalho, existem 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar, todavia deste número apenas 5,1 milhões estão empregados, o que denota a necessidade de aprofundamento das políticas públicas voltadas para o trabalho da pessoa com deficiência. No quesito rendimento médio, há sempre uma disparidade em relação aos grupos de pessoas com e sem deficiência, com notório incremento quando se comparam pessoas do mesmo segmento de trabalho, comprovando-se que sempre a pessoa sem deficiência auferir um salário melhor.

Nessa dinâmica do mercado de trabalho, é importante observar em que contexto se efetua a contratação de servidores nas instituições de ensino superior e mais especificamente no IFPB, a qual remonta aos tempos em que o servidor era contratado por indicação política, dado que o IFPB é uma instituição centenária, anterior portanto à Constituição de 1988 que inaugura um novo modelo de formação de seu quadro funcional a partir da instituição do concurso público, obrigatório. De fato, a introdução deste novo ordenamento jurídico contribuiu para evitar abusos do gestor em exercício o qual, na ausência de instrumentos de controle, seria fortemente tentado a usar do que é público ao seu bel prazer, herança do período do Império e da República Velha. Segundo Rezende (2024, p. 1):

Uma das mais comuns manifestações de apropriação do Estado brasileiro por mãos privadas tem sido a distribuição de cargos e funções públicas à guisa de sinecura ou mesmo de instrumentalização do aparelho estatal no intuito de facilitar o uso de recursos do Erário para os fins particulares do governante de plantão.

Nessa perspectiva, se compreende a importância de se imporem freios legais ao ímpeto de apropriação indevida, tão frequentemente observado no meio administrativo público. Não raro, se observa, ainda atualmente, a expedição de mandados judiciais que determinam a reparação de condutas levadas a termo por gestores que, sem observar o ordenamento jurídico, inflam a estrutura de gestões municipais ou estaduais, com uma horda de apaniguados para obter benefícios eleitorais posteriormente.

A possibilidade de reconhecer o mérito como parâmetro de acesso ao serviço público teve início na era Vargas, que por meio de uma reforma administrativa pautou a necessidade de se estabelecerem meios para que o cargo público fosse ocupado por

pessoas capacitadas. É a partir da lei nº 284 de 1936 que se impõe como normativa para a investidura em cargo público o concurso público, porém com exceções – estas, na prática, inviabilizavam o instrumento jurídico, no contexto de uma evolução do modelo de gestão que visou à alteração na contratação que deveria sair do formato patrimonialista para o burocrático.

Este formato permissivo persistiria até a Constituição de 1967, que exigia a aprovação em concurso para a nomeação em cargo público, todavia esta configuração não logrou êxito por muito tempo, vindo a ser objeto de alterações posteriormente. Por fim a Constituição de 1988, em seu Artigo 37, Inciso II estabelece que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Por coincidência em 06 de novembro do corrente ano o Supremo Tribunal Federal validou a Emenda Constitucional 19/1998, a qual possibilita à Administração Pública a possibilidade de contratar servidores pelo Regime CLT e não só pelo Regime Jurídico Único

Nesse contexto se aprimoraram os dispositivos legais para a imposição do concurso de forma ampla na gestão pública, porém, ainda contendo abertura para a nomeação em cargos comissionados. No que tange às questões voltadas para a inclusão da pessoa com deficiência, a Constituição de 1988 demonstra, com ineditismo, o amparo para a causa, sendo a primeira a prever regramento acerca da questão da pessoa com deficiência no inciso VIII do artigo supracitado: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (Brasil, 1988).

No tocante às oportunidades de trabalho no contexto do IFPB, os vários institutos legais citados conviveram entre si para a contratação de pessoas que vieram a compor sua força de trabalho, pois, como instituição centenária, ela atravessou todos os contextos históricos apresentados desde sua fundação, e as ações de sua gestão estiveram parametrizadas pelos vários regramentos que vigiam, com mudanças que se davam na medida em que se alternavam as regras legais.

Com relação à contratação de servidores com deficiência no Instituto Federal da Paraíba, de acordo com o Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), o primeiro registro de servidor com deficiência remonta ao ano de 1961. Ressalte-se que,

nessa época, não havia previsão constitucional que determinasse a obrigatoriedade de concurso público para a contratação de servidores.

Tendo como ponto de partida o período que vai de 1988 até 2024, constatamos, nos dados obtidos nesta pesquisa, que a primeira nomeação de servidor com deficiência ocorreu em outubro de 1992 (SIAPE, 2024).

Feitas essas breves considerações, reiteramos que este estudo se propõe a contribuir com o fortalecimento das políticas institucionais e a garantia de direito aos servidores com deficiência no campo laboral do IFPB.

Para isso, nos dispomos a levantar os seguintes problemas da pesquisa: Quais as repercussões das políticas e ações institucionais na promoção da inclusão e permanência de servidores com deficiência no IFPB e como aprimorá-las?

Assim, teremos como objetivo geral analisar o processo de inclusão e permanência dos servidores com deficiência no IFPB, considerando as políticas e ações institucionais para o aprimoramento das práticas de gestão.

E como objetivos específicos propomos:

- Realizar levantamento das políticas e ações institucionais do IFPB ligadas à inclusão e permanência do servidor com deficiência;
- Mapear os servidores com deficiência do IFPB, para traçar o perfil organizacional da inclusão no contexto laboral na instituição;
- Conhecer as diferentes percepções dos servidores com deficiência do IFPB relacionadas a ações de acesso e permanência de seus contextos laborais;
- Desenvolver um relatório com as impressões obtidas na pesquisa.

Partindo destes objetivos, desenvolvemos uma discussão sobre o tema da inclusão da pessoa com deficiência no universo do trabalho, para, em seguida, aprofundar esse tema com base na análise desse processo no setor público, com particularidade no Instituto Federal da Paraíba. Discutimos sobre as principais políticas públicas voltadas para o público objeto de nosso estudo e afunilamos nosso olhar sobre as práticas institucionais do IFPB voltadas ao acesso e permanência do servidor com deficiência. Objetivando conhecer o público que observamos, realizamos o desenho de um perfil da inclusão no Instituto Federal da Paraíba, partindo dos dados obtidos no sistema de gestão de pessoas, com estatísticas que possam revelar faixas etárias, sexo, renda, escolaridade etc. Para emprestar mais autenticidade ao estudo, abrimos espaço ao público pesquisado a partir de envio de formulário estruturado, com questionamentos para que possam

colaborar para a construção de indicadores que traduzam as diferentes percepções dos servidores com deficiência do IFPB relacionadas a ações de acesso e permanência de seus contextos laborais no IFPB. Também buscamos compreender o ponto de vista da gestora do único setor da Reitoria do IFPB que pauta a questão da temática da pessoa com deficiência. Finalizando, traremos nossa cooperação ao processo de inclusão do servidor com deficiência, traduzido pela elaboração de um produto técnico tecnológico em forma de um relatório institucional com as impressões obtidas na pesquisa e propostas de intervenções.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 A temática da pessoa com deficiência**

A causa da pessoa com deficiência só começa a ter relevo social após a Segunda Guerra Mundial, consequência da produção de um número gigantesco de pessoas com deficiência, em sua grande maioria soldados sequelados que traziam em seus corpos a forte mensagem de apelo social por socorro a tão infeliz evento.

O processo de luta pelo empoderamento e a conquista dos direitos da pessoa com deficiência remontam aos anos 80, período em que diversos grupos se organizaram para promover discursos e ações em prol da causa da pessoa com deficiência. Pautava-se uma mudança na abordagem das questões da pessoa com deficiência para identificar/compreender a exclusão da pessoa com deficiência da sociedade como consequência da existência de barreiras arquitetônicas e atitudinais.

Dentro de uma perspectiva histórica, segundo Carvalho-Freitas (2007,):

Os valores de beleza, vigor e capacidade física eram relevantes, pois davam as condições de subsistência. Esse contexto oferece os elementos para a concepção de deficiência nesse período. Depreende-se desse contexto que na Grécia antiga a visão compartilhada era a de deficiência como dificultadora da sobrevivência do povo, visto que um corpo disforme ou sem as funções que garantiriam o vigor e a força pouco contribuiria para a agricultura ou para a guerra.

A visão das pessoas era a de que um indivíduo que apresentasse alguma deficiência estava automaticamente fora do contexto de produção daquela sociedade. A pessoa com deficiência era considerada um estorvo com o qual suas famílias teriam que lidar. No período histórico definido como clássico (século VI a IV a. C.), quando o culto às formas era o modelo do pensamento social, se mediam as pessoas e seu potencial de

contribuição de acordo com a capacidade de exercerem atividades intelectuais ou físicas, logo, diante desse cenário, não havia espaço para a inclusão social da pessoa com deficiência.

Este culto a um determinado padrão acontece ainda no tempo presente, pois esta mazela cultural não foi extirpada. Ainda há um considerável número de pessoas presas a um pensamento arcaico e, assim sendo, são promotoras da eliminação da pessoa com deficiência de toda e qualquer participação social, causando toda sorte de constrangimentos. Se, vez ou outra, esses constrangimentos são superados, isto se deve a um posicionamento firme de quem passou por desagradável experiência e que, paramentado de informações que lhe deram subsídios, conseguiu se fortalecer e se impor diante do outro, entendendo que lhe é reservado um lugar na sociedade.

A perseguição de iniciativas para a superação desse problema social não pode ficar a cargo apenas da pessoa com deficiência. Tal situação precisa ser tratada a partir de medidas que só se podem estabelecer com políticas públicas que provoquem a discussão dessa temática, sob um ponto de vista progressista que leve a um novo patamar no âmbito da reflexão social, elaboração de políticas e práticas inclusivas. Para Fraga; Sousa, 2009, p. 422):

A deficiência já foi tratada como um problema da pessoa, como um fenômeno relacionado à doença e cuja responsabilidade sobre essa pessoa cabia a seus familiares ou a entidades especiais. Felizmente circunstâncias políticas permitiram que a deficiência começasse a ser compreendida como uma questão social. Daí que atualmente passa-se a compreender a inclusão social da pessoa com deficiência como uma necessidade social que permeia o campo da ética e da cidadania. Há atualmente a crescente preocupação com o respeito aos direitos humanos. Também avança a compreensão da deficiência como um fenômeno relacional.

No campo da ética, fazemos menção a um antigo adágio popular que diz: “Meu direito termina onde começa o direito do outro”. Nessa perspectiva, compreendemos que cada um de nós é detentor de uma série de direitos que são comuns a todos os cidadãos. Estes direitos emanam principalmente do Artigo quinto do texto da Constituição de 1988, voltado para a garantia dos direitos que buscam estabelecer a igualdade entre todos os cidadãos, o que está ligado a um dos princípios constitucionais, a isonomia no tratamento legal entre todos, conferindo os espaços para o gozo pleno da cidadania.

É inegável que têm ocorrido diversas iniciativas para dirimir a questão da exclusão social a que a pessoa com deficiência está submetida em nossa sociedade, todavia há muito o que se fazer levando-se em consideração o passivo social que marca esta parcela da sociedade.

Dentro de uma perspectiva do colonialismo escravista, modo de produção do modelo de capitalismo implantado no Brasil colônia, alvo do objetivo supremo da metrópole que era o de espoliar ao máximo possível suas riquezas, não importando as questões ligadas ao desenvolvimento da população residente, não havia preocupação com o bem-estar das pessoas. Há que se considerar, todavia, que este modelo econômico foi particularmente danoso para a parcela populacional formada por pessoas com deficiência, a qual, por não poder contribuir na mesma medida que as pessoas sem deficiência para o enriquecimento da metrópole, era considerada um problema, ao ponto de se incentivarem as famílias a abandonarem aqueles que não faziam parte do grupo considerado típico. Este pensamento de rejeição conduzia esses sujeitos ao limbo existencial, pela negação de seu ser, por todos ignorados; mesmo quando vistos, sua dimensão enquanto pessoa era diminuída. Para Martin, Leite e Lacerda (2015, p. 1001):

A negação da deficiência representa a rejeição do sujeito em sua individualidade. Se por um longo período a pessoa com deficiência sofreu com os estigmas criados pela sua estética corporal ou aparentes inabilidades cognitivas, ainda há muito que lutar para combater o ofuscamento de suas características individuais.

A presença de uma condição de deficiência não deveria culminar com a anulação de potencialidades da pessoa que a possui. Essas potencialidades não são, necessariamente, limitadas por sua condição, aliás, podem até mesmo ser estimuladas. Em muitos casos, estimulam-se outras habilidades para que se possa suprir o déficit causado pela sua realidade como pessoa com deficiência. Para isso, parte-se do princípio de que não se pode avaliar um indivíduo pelo que ele tem, mas sim pelo que ele faz com o que tem.

Quando se considera que o indivíduo só possa ser valorizado levando em consideração suas capacidades físicas e intelectuais, o que dizer de pessoas sem deficiência, que não possuem nenhuma restrição física ou intelectual ao convívio social e optam por se inserir em situações de conflito social, como as que enveredam pelo mundo do crime ou aquelas que, estando momentaneamente no exercício de função pública,

cometem peculato? Então, percebe-se que não se deve restringir o potencial de contribuição social de alguém com base em condições físicas, pois mais relevante que este aspecto é a condição moral.

No tocante à definição do que seria deficiência, segundo a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e, posteriormente, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, os quais se referem à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, trata-se de “perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que pode gerar incapacidade ou dificuldade para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Vê-se que esta última legislação faz uma abordagem meramente clínica desprezando o contexto social do sujeito.

Em 2006, na Convenção Internacional para os Direitos das Pessoas com Deficiência realizado pela Organização das Nações Unidas (ONU), define-se que pessoas com deficiência são aquelas que possuem impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em contato com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Diniz (2007, p. 19, grifos do autor, sic) argumenta que:

Deficiência passou a ser um conceito político: a expressão da desvantagem social sofrida pelas pessoas com diferentes lesões. E, nesse movimento de redefinição da deficiência, termos como “pessoa portadora de deficiência”, “pessoa com deficiência”, “pessoa com necessidades especiais”, e outros agressivos e pejorativos foram colocados na mesa de discussões. Exceto pelo abandono das expressões mais claramente insultantes, ainda hoje não há consenso sobre quais os melhores termos descritivos.

Failson (2018, p.13, grifo do autor) escreve:

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes – Resolução 3.447 da Organização das Nações Unidas (ONU) – em 09 de dezembro de 1975 compartilha o conceito de que “deficiente” é qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, de maneira total ou parcial, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em sua capacidade física ou mental.

Em que pesem os mais nobres sentimentos voltados para a discussão da temática da pessoa com deficiência, há que se reconhecer uma abordagem que considera a

deficiência como elemento pertencente ao indivíduo, impedindo a compreensão de que, na realidade, isso diz respeito à ineficiência da sociedade em eliminar as barreiras que impedem, na prática, a inserção social da pessoa nessa condição.

A lei 7.853/89 no seu Artigo 3º traz:

Pessoa Portadora de Deficiência como aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Partindo da perspectiva capitalista, que entende o valor da pessoa pelo que ela pode produzir para a multiplicação da riqueza da elite social ou em termos de sua atuação no uso da força como ferramenta para manutenção do quadro de divisão social, a pessoa que fosse acometida de quaisquer deficiências era objeto das piores formas de tratamento, incluindo atribuição de termos pejorativos.

Naturalmente, com o debate instalado acerca desta questão social, aperfeiçoam-se os termos até que se chegue a uma expressão que ofereça um conceito mais respeitoso e empreste dignidade à pessoa com deficiência. Foram várias idas e vindas até se construírem os termos hoje adotados: Pessoa deficiente, pessoa portadora de deficiência, pessoa com necessidades especiais.

A grande variação na nomenclatura e a constante mutação até se chegar ao termo mais utilizado “pessoa com deficiência” denunciam como foi tortuosa essa jornada e como a temática, apesar de antiga, só passou a ser considerada nos debates de interesse nacional em um passado recente. Na visão deste autor, embora muito já se tenha discutido sobre a ideal nomenclatura a ser observada, não houve êxito ainda por parte dos estudiosos da questão, pois, enquanto se busca definir qual o melhor termo, evidencia-se sempre a deficiência e invisibiliza-se a pessoa. O que se pretende dizer é que todos somos indivíduos com potenciais deficiências, seja agora motivada pelo infortúnio de uma enfermidade ou acidente, seja pela simples passagem do tempo que afere a todos a mesma condição de precariedade física ou intelectual.

Uma postura razoável seria a do debate em torno da pessoa, percebendo-se a necessidade de se construírem condições para que todos superassem as barreiras estabelecidas pela ideologia capitalista que valoriza o indivíduo apenas enquanto este se mantém como provedor da multiplicação da riqueza de poucos. Somos todos um só

coletivo, com as mesmas demandas sendo despertadas na multiplicidade de cada um. Somos gente, pessoa, sem distinção de deficiência, cor, sexo, origem ou quaisquer outras que venham a ser apontada por um sistema que insiste em não enxergar o valor universal do ser humano.

O conceito de deficiência é abordado a partir de diferentes perspectivas teóricas. O mais importante, contudo, é considerar a evolução que este conceito vem sofrendo no correr dos tempos, não sendo um tema pacificado, mas que ainda suscita debates nos mais diversos campos.

A primeira e mais antiga dessas teorias é a que se apresenta como Modelo Médico da Deficiência. Segundo este modelo, a deficiência é uma característica individual, uma disfunção física ou mental que está localizada no corpo da pessoa com deficiência, como se vê nesta definição: “Deficiência é consequência natural da lesão em um corpo, e a pessoa deficiente deve ser objeto de cuidados biomédicos” (Diniz, 2007, p. 15).

Tal modelo é o que vem sendo mais incorporado consensualmente entre as pessoas no correr dos anos e é também o que mais prejuízos trouxe para a discussão e implementação da inclusão da pessoa com deficiência, pois ele trata da deficiência patologicamente, buscando diagnosticar e tratar, conseqüentemente, a deficiência será compreendida como um problema de saúde a ser resolvido. Este conceito de deficiência concebe a pessoa com deficiência pela perspectiva de suas limitações.

A segunda perspectiva teórica sobre deficiência é o Modelo Social da Deficiência, o qual argumenta que não é uma característica intrínseca da pessoa, mas sim o resultado das barreiras sociais, atitudinais e ambientais que excluem as pessoas com deficiência da participação plena da sociedade. Essas barreiras vão desde preconceitos e discriminação até questões de acessibilidade.

Se para o Modelo Médico o problema estava na lesão, para o Modelo Social, “a deficiência seria o resultado do ordenamento político e econômico capitalista, que pressupunha um tipo ideal de sujeito produtivo”. (Diniz, 2007, p. 23). “A premissa do modelo social era a da independência com um valor ético para a vida humana, e o principal impeditivo da independência dos deficientes eram as barreiras sociais” (Diniz, 2007, p. 59). Sob essa perspectiva, no entanto, entende-se a pessoa com deficiência como alguém independente, o que traz em si uma dificuldade qual seja a de não considerar que há pessoas com deficiência em um nível extremamente grave, logo praticamente

impedidas de viverem esta suposta independência, sendo necessário o cuidado por algum profissional para que essas pessoas tenham certa qualidade de vida.

A deficiência, embora negada pelo comportamento de muitas pessoas sem deficiência que evitam interagir com pessoas com deficiência, chegará, de alguma forma, à vida de qualquer ser humano, pois, com o envelhecimento, o corpo apresentará o seu desgaste natural e isso faz com que na prática todos sejamos iguais em nossa precariedade material. Ao fim de tudo, concluímos que todos somos pessoas com deficiência, seja causada por alguma enfermidade, seja porque foi vítima de um acidente de trânsito, doméstico ou de trabalho, seja porque simplesmente envelheceu e seu corpo antes vigoroso agora apresenta as inevitáveis marcas que o tempo implacavelmente produz. Para Diniz (2007, p. 78, grifos do autor):

Com o crescente envelhecimento populacional, a categoria “deficiente” como expressão de uma “tragédia pessoal” perderá o sentido. Ser velho é experimentar o corpo deficiente. Ser velho é viver sob um ordenamento social que oprime o corpo deficiente.

A deficiência não está contida em um ser individualmente, ela faz parte de toda a sociedade e perpassa a realidade de todos que a constituem. Apesar de muitas vezes negada, ela é um elemento de realidade que chegará à sua concretude em algum momento da vida das pessoas. O fato inevitável é que, por meios diversos, ela se consumará na vida de todos os indivíduos e pautará o discurso até mesmo daqueles que, por preconceito, evitaram a todo custo fazer deste tema um componente de sua reflexão.

O indivíduo que nasce com o seu corpo em plena capacidade de uso das suas funções físico/psicológicas, fatalmente enfrentará o declínio destas funções em algum momento de sua história. Isso nos coloca, a todos, debaixo de um mesmo patamar de igualdade e nos leva a meditar sobre a fragilidade de nossa existência. Todos passamos por transformações indicadoras dos estágios da vida; para cada estágio, se soma uma série de indicadores das mudanças de condições físico/psicológicas, sobre as quais se faz uma abordagem metodológica quanto às condições apresentadas pelo corpo humano e as consequências que estas condições implicam no dia a dia do indivíduo. Essas condições e consequências se consolidam na forma de este indivíduo viver e interagir com o mundo à sua volta.

Sobre esse assunto, no site da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), encontramos uma publicação que faz

referência a um modelo de avaliação que, segundo Luana Talita Diniz Ferreira, do Departamento de Pacientes Graves do Hospital Albert Einstein, foi estabelecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), chamado de Classificação Internacional da Funcionalidade-CIF. Trata-se de

[...] um modelo adotado pela OMS para contextualizar a saúde do indivíduo de forma biopsicossocial, o qual integra aspectos que englobam as condições de saúde, o que ele pode ou não desenvolver no dia a dia, bem como as funções dos órgãos ou sistemas e estruturas do corpo (FUNDACENTRO, 2019)<sup>1</sup>.

Ainda segundo a referida profissional:

Uma vez que a CID (Classificação Internacional das Doenças) mostra a doença, e a CIF (Classificação Internacional das Funcionalidades), sua funcionalidade, a pergunta que fazemos é qual é o impacto que a doença tem na vida da pessoa, pois cada incapacidade dará um tipo de dificuldade. Por meio da ferramenta CIF, pode-se planejar e reavaliar um diagnóstico funcional, além de falar a mesma língua que o mundo todo -, possibilitando que o especialista consiga conversar com o seu colega de trabalho sobre um determinado diagnóstico e seu tratamento<sup>2</sup> (Ferreira, 2019).

Avaliar o contexto gerado pela deficiência na vida do indivíduo possibilitará a construção de elementos que otimizem sua integração à comunidade da qual faz parte e, considerando que a textura social é composta pela união dos diversos atores sociais, que compreendem os mais diversos grupos, é de se acreditar na necessidade da construção plural de um formato de sociedade que contemple a presença de todos esses atores, no que diz respeito à manutenção das condições legais para a garantia de seus direitos.

A questão da deficiência nunca teve um tratamento adequado ao longo do tempo. Houve, é fato, uma ligeira mudança no século XX, com o estabelecimento de instituições voltadas para o tratamento das pessoas com deficiências. Carvalho-Freitas (2007, p. 71) relata que:

Neste século, são criadas no mundo inteiro, instituições especializadas no atendimento às deficiências e implantados programas de reabilitação. Organizações intergovernamentais, como a Organização das Nações Unidas, a Organização Mundial da Saúde, a Organização

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2019/1/modelo-cif-nao-considera-deficiencias-como-fator-que-define-a-incapacidade>. Acesso em: 18 nov. 2024.

<sup>2</sup> Idem endereço nota de rodapé anterior.

das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura e a Organização Internacional do Trabalho, passam a apoiar a equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência e a criar um intercâmbio de conhecimentos sobre a deficiência.

Por ser um tema abordado em conjuntura internacional, estas questões ganharam eco em nosso país, consequência de uma relação de forças que sempre ocorreram de fora para dentro de nossa sociedade, que tende a pautar internamente, os temas que são discutidos externamente. Seja como for, o fato é que com essas discussões em nível internacional, tomou corpo nacionalmente o debate sobre os direitos da pessoa com deficiência, haja vista que o Brasil é signatário dessas organizações, logo se obriga a incorporar as políticas estabelecidas por elas em suas convenções. Entre estas convenções, podemos citar: Declaração dos Direitos Humanos de 1948, a Declaração de Salamanca, a Convenção Internacional sobre os direitos da Pessoa com deficiência, instrumentos os quais se fizeram reverberar nos dispositivos legais nacionais, a partir da Constituição Federal brasileira.

Em 1948, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclama a Declaração Universal dos Direitos Humanos, com a qual se estabelece um referencial histórico nas questões dos direitos humanos, os quais devem ser perseguidos por todos os povos e nações. Em seu Art. 1º, trata do princípio da igualdade de direitos entre todos, introduzido pelo seguinte preâmbulo: “Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo; [...]”.

Ao estabelecer a dignidade humana como condição para a liberdade, justiça e paz, a Declaração Universal dos Direitos Humanos pauta a reflexão da necessidade de se compreender o valor do outro, na perspectiva de que a igualdade somente acontece quando é considerado o dialogismo social e indispensável ao bem-estar coletivo.

É na presença de um semelhante que se estabelecem os parâmetros da ação de cada indivíduo, modelando sua conduta dentro de uma ótica relacional, afinal o direito de um termina onde começa o do outro. A Declaração Universal dos Direitos Humanos postula que: “é essencial a proteção dos direitos do homem através de um regime de direito, para que o homem não seja compelido, em recurso supremo, à revolta contra a tirania e a opressão”.

Ao condicionar a proteção dos direitos humanos dentro de um regime de Direito, ela faz uma ligação direta com o aparato legal de cada signatário participante da construção dessa Declaração. Já no seu art. 1º, este mesmo documento aborda aquele que é seu princípio primeiro e que lhe perpassa todo o conteúdo: o Princípio da Igualdade, o qual colabora para que tal dispositivo seja a fundamentação de todos os ramos do Direito que envolvem o ser humano. Fundamental para o equilíbrio social, a igualdade atua para o apaziguamento das diversas camadas sociais de um povo. Sem ela, restaria como saída apenas a anarquia e dificilmente se poderia estabelecer um governo.

Embora não haja citação direta dos direitos da pessoa com deficiência no corpo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a presença do princípio da igualdade é a ferramenta que possibilita sua existência e, na medida em que o Brasil é um de seus signatários, os valores e princípios que daí emanam passam a fazer parte de seu regime jurídico.

Sobre os direitos humanos numa acepção ampla, assim se posicionam Eyng, Gisi e Mariussi (2016, p. 445, sic): “Buscavam-se novos alicerces ideológicos para as bases de uma cultura de paz, para se evitar novas guerras, promover a democracia, negociando conflitos e o fortalecimento dos direitos humanos”. É de se levar em consideração a importância de se incorporar esse normativo na Constituição Federal, pois “Não basta proclamar um direito, mas sim, são necessárias condições para fazer cumpri-lo.” (Eyng; Gisi; Mariussi, 2016, p. 445, sic).

Em 1994 foi adotada, por aclamação, a declaração de Salamanca, nome herdado da cidade da realização desse encontro, na Espanha. A Declaração de Salamanca reafirma aquela que deve ser compreendida como cláusula pétrea da educação da pessoa com deficiência quando diz:

Nós, os delegados da Conferência Mundial de Educação Especial, representando 88 governos e 25 organizações internacionais em assembleia aqui em Salamanca, Espanha, entre 7 e 10 de junho de 1994, reafirmamos o nosso compromisso para com a Educação para Todos, reconhecendo a necessidade e urgência do providenciamento de educação para as crianças, jovens e adultos com necessidades educacionais especiais dentro do sistema regular de ensino.

Esta política pública encampada por 88 governos ali representados e diversas organizações internacionais compreende que os esforços para a inclusão da pessoa com deficiência não coadunam com a ideia de divisão ou separação das pessoas sem

deficiência daquelas com deficiência. O espaço da educação que forma o ser humano deve ser entendido como aquele em que somente se consegue promover a inclusão quando se estimula a compreensão de que os diferentes se completam.

A convivência dos desiguais torna efetivo o propósito para o qual qualquer sistema educacional existe: a formação de pessoas para a comunhão de um mundo que é de todos nós, longe da fenestrada fala do nós e eles, onde todos nos compreendemos como uma comunidade mundial e indivisível, compreendendo que a prática de um transforma e incide na vida do outro. Assim, estipulando que a inclusão da pessoa com deficiência encontre lugar no sistema regular de ensino, operacionaliza-se a igualdade propalada nos direitos fundamentais da pessoa humana.

Não se pode compreender a incorporação de pessoas com deficiência à sociedade, estimulando que sua educação ocorra fora dos espaços comuns a todos, separando-as e as rotulando pela sua condição e impondo-lhe a segregação como proposta de ensino. Isto é, na verdade, uma aberração que não leva em consideração a necessidade de interação para participação. O anelo maior da pessoa com deficiência é estar presente e ocupar os espaços, sendo ouvida e contribuindo para a melhoria da sociedade da qual é parte.

Ainda nos referindo à Declaração de Salamanca, lemos em Mendes (2022, p. 312):

Essa Declaração “demanda que os Estados assegurem que a educação de pessoas com deficiências seja parte integrante do sistema educacional”. É uma Declaração Mundial sobre Educação para Todos, que trata dos Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais.

A Declaração de Salamanca (1994) tem ainda um perfil prático e didático, na medida em que dita, pontualmente, as ações e providências que se esperam dos governos para que aconteça a inclusão da pessoa com deficiência. Dentre suas contribuições, podemos destacar o direito à inclusão para todos, no sentido de que, independentemente das diferenças pontuais que cada indivíduo carregue, a educação é direito de todos. Ao reconhecer a diversidade que pode existir dentro de uma comunidade, esse documento indica a necessidade de abordagem individualizada de cada sujeito, a partir de sua realidade concreta, constituindo, assim, o paradigma da educação inclusiva, conceito através do qual se estabelece que as instituições de ensino devem se adaptar aos indivíduos e não o contrário. Desta forma, as necessidades individuais de cada pessoa passam a ser objeto de estudo da instituição, a qual procurará a abordagem que melhor se

adapta na condução para uma inclusão da pessoa com deficiência na comunidade escolar e acadêmica.

Segundo o INEP, no censo da educação realizado em 2022, foram identificadas 84.671 matrículas de pessoas com alguma condição de deficiência, transtornos globais de desenvolvimento ou altas habilidades/superdotação no ensino superior, conforme se pode ver na Imagem 6.

**Imagem 06** – Número de matrículas em cursos de graduação de alunos com deficiência 2022

**Número de matrículas em cursos de graduação de alunos com deficiência**

	Número de Matrículas de Alunos com Deficiência, Transtornos Globais do Desenvolvimento ou Altas Habilidades/Superdotação	Percentual em Relação ao Total de Matrículas em Cursos de Graduação
2009	20530	0,34
2010	19869	0,31
2011	22455	0,33
2012	26663	0,38
2013	29221	0,4
2014	33475	0,4
2015	37986	0,4
2016	35981	0,4
2017	38272	0,4
2018	43633	0,5
2019	50683	0,6
2020	59001	0,3
2021	63404	0,28
2022	84671	0,37

Fonte: INEP 2024.

**Fonte:** INEP. Disponível em: <http://www.gov.br/inep> Acesso em: 15 jan 2024.

**Audiodescrição:** Tabela horizontal com o número de matrículas de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento ou altas habilidades/superdotação em cursos de graduação por ano. De cima para baixo, se lê: 2009 matrículas 20.530 ou 034%, 2010 matrículas 19.869 ou 0,31%, 2011 matrículas 22.455 ou 0,33%, 2012, matrículas 26.663 ou 0,38% do total; 2013, matrículas 29.221 ou 0,4% do total; 2014, matrículas 33.475 ou 0,4% do total; 2015, matrículas 37.988 ou 0,4% do total; 2016, matrículas 35.981 ou 0,4% do total; 2017, matrículas 38.272 ou 0,4% do total; 2018, matrículas 43.633 ou 0,5% do total; 2019, matrículas 50.593 ou 0,5% do total; 2020, matrículas 59.001 ou 0,3% do total; 2021, matrículas 63.404 ou 0,28% do total; e 2022, matrículas 84.671 ou 0,37% do total.

Embora os números demonstrem estagnação do percentual de pessoas com deficiência matriculadas nas IES, eles representam o resultado de políticas públicas afirmativas destinadas a ampliar o acesso desse público ao ensino superior brasileiro. O reconhecimento da necessidade destas políticas públicas vem como resultado de um histórico de lutas desenvolvidas por muitas pessoas que de alguma forma estavam próximas à questão da pessoa com deficiência. São muitas vezes famílias que possuem uma pessoa com deficiência, profissionais que lidam diariamente com a causa, além das próprias pessoas com deficiência militantes da causa.

O contexto educacional das pessoas com deficiência e o consequente acesso ao mercado de trabalho são temas ainda em formatação, dado o histórico de lutas dos atores envolvidos no processo, luta esta que não se encerra, posto que a chaga do preconceito e exclusão das pessoas com deficiência requer uma atitude de combate permanente, sob risco de ocorrer uma regressão no processo pela intervenção de forças conservadoras, para não dizer antagonistas a este processo. Exemplo disso foi a emissão, em setembro de 2020, do Decreto nº 10.502 que instituiu a Política Nacional de Educação Especial: Equitativa, Inclusiva e com Aprendizado ao Longo da Vida (PNEE). Este ato representava um retrocesso numa luta de mais de trinta anos pela incorporação dos direitos. Tal fato histórico demonstra que a luta não se encerra com a promulgação de leis, mas continua pelo processo de esclarecimento da sociedade contra forças que se camuflam em atos ditos “em prol dos direitos das pessoas com deficiência”, mas que, na verdade, estão eivados de potencial danoso para esta parcela da sociedade, através da segregação como proposta de processo educacional. Por esta razão se estabeleceu como fala primordial para a defesa dos direitos da pessoa com deficiência a seguinte máxima: “nada sobre nós, sem nós!”.

Outro evento gerador de documento que contribuiu para o incentivo da causa da inclusão e permanência da pessoa com deficiência foi a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com deficiência. Foi pelo Decreto nº 6.949, de 2 de agosto de 2009, que o governo brasileiro promulgou a referida Convenção, em cujo preâmbulo retoma os valores consagrados na Carta das Nações Unidas para, em seguida, abordar “sua interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas à atitude e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Brasil, 2009). Esse documento aborda a questão da deficiência sob a ótica da importância da diversidade e traduz a necessidade de um esforço à construção de políticas públicas voltadas a esses sujeitos.

A política pública deve permitir a instituição de indicadores para acompanhar o êxito daquilo que o governo pretende estabelecer como nova realidade social e o que de fato se conseguiu fazer. Para Gontijo e Carvalho (2021, p. 8):

É preciso chamar a atenção para os aspectos que recebem sugestões e opiniões como inputs dos vários segmentos da sociedade como, por exemplo, dos partidos políticos, da mídia e dos grupos de interesse, indicando que todas as interferências influenciam nas decisões, nos resultados e nos efeitos esperados das políticas públicas.

A política pública que se estabelece pela contribuição dos diversos atores interessados no processo traduz com mais realidade os anseios das populações destinatárias de suas ações.

A partir dos textos incorporados e como signatário das organizações internacionais citadas, o Brasil começa a construir um conjunto de legislações que visam pavimentar o começo do processo de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e, por consequência, no mundo do trabalho.

A Lei nº 7.853/89, que estabeleceu as políticas públicas de integração da pessoa com deficiência (Brasil, 1989), e as leis nº 8.112, de 1990 (Brasil, 1990) e nº 8.213, de 1991 (Brasil, 1991) estabeleceram as políticas públicas voltadas para a questão específica do mundo do trabalho, tanto nas iniciativas privadas quanto na iniciativa pública, reservando de 2% a 5% das vagas de trabalho em empresas privadas com o número acima de cem funcionários e contemplando, nas instituições públicas, o percentual mínimo de 5% das vagas disponibilizadas em concurso público. Sobre isso, Bahia e Schommer dizem que “A existência da Lei de Cotas e a atuação dos órgãos de fiscalização são determinantes para o envolvimento da empresa em ações que visam à inserção profissional de pessoa com deficiência” (2010, p. 456).

Com a Constituição Federal de 1988, uma série de direitos sociais são estabelecidos e servem como ponto de partida jurídico para o estabelecimento dos direitos da pessoa com deficiência, inclusive no campo educacional. Diversas iniciativas tomadas em vários governos a partir da década de 80 e foram estabelecendo as políticas públicas que cooperaram entre si para novas conquistas conforme exposto no Quadro 01.

**Quadro 01** – Eventos e legislações com políticas voltadas à pessoa com deficiência, por ano

ANO	EVENTO
1986	Criação da Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE)
1989	Promulgação da Lei nº 7853, que instituiu a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
1988	Promulgação da Constituição Federal, que no seu art. 205 estabelece o direito da educação para todos como dever do Estado
1990	Estatuto da Criança e do Adolescente
1991	Convenção Internacional do Trabalho sobre Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas Deficientes
1991	Promulgação da Lei nº 8.213 que versará sobre os benefícios sociais e sobre reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho

1991	Realização do Censo Demográfico com dados sobre pessoas com deficiência
1999	Lançamento da Política Nacional para a Integração da Pessoa com deficiência e criação, no âmbito do Ministério da Justiça, do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com deficiência-CONADE, por meio do Decreto nº 3.076
2000	Promulgação da Lei 10.048, em 08 de novembro de 2000, garantindo atendimento prioritário às pessoas com deficiência e com transtorno do espectro autista
2000	Criação da Lei 10.098, em 19 de dezembro de 2000, estabelecendo critérios básicos para a promoção da acessibilidade
2001	Promulgação da Convenção de Guatemala
2002	Criação da Lei nº 10.436/2002 – a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) é reconhecida como língua oficial
2002	Criação da Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência
2003	Expedição da Portaria nº 3.284/2003, que dispõe sobre os requisitos de acessibilidade às pessoas com deficiência para instruir processo de autorização e reconhecimento de cursos e de credenciamento de instituições
2004	Emissão do Decreto nº 5.296, que garante atendimento prioritário à pessoa com deficiência, regulamentando as leis 10.048 e 10.098, ambas de 2002
2005	Publicação do Decreto 5.626/2005, regulamentando a Lei nº 10.436/2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e estabelece a obrigatoriedade de seu ensino em todos os cursos de formação de professores e de fonoaudiólogos e, optativamente, nos demais cursos de educação superior Promoção do Programa INCLUIR de acessibilidade nas IFES
2008	Instituição da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (PNEEPEI)
2008	Aprovação do texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e criação da Organização Nacional dos Cegos do Brasil
2009	Resolução nº 04, institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional especializado na Educação Básica.
2009	Publicação do Decreto nº 6.949/2009 que ratifica, como Emenda Constitucional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006)
2011	Publicação dos Decretos nº 7.612, que institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limites –, e nº 7.611, que dispõe sobre a educação especial sob a perspectiva inclusiva e prevê no seu art. 5º a implementação dos Núcleos de Acessibilidade nas IES
2012	Promulgação da Lei Berenice Piana, de nº 12.764, a qual estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista
2014	Criação do Plano Nacional de Educação básica, Modalidade Educação Especial
2015	Instituição do Estatuto da Pessoa com deficiência
2018	Publicação do Decreto nº 9.296 de 1º de março de 2018, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência – Estatuto da Pessoa com deficiência

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Quadro com letras pretas e fundo branco que contém uma lista com eventos ou legislações com políticas voltadas à pessoa com deficiência por ano (Fim da audiodescrição – autoria própria).

Todo este aparato legal constituiu-se em elementos que solidificaram práticas

inclusivas ao longo do tempo, todavia, entendemos que ainda persistem espaços para aperfeiçoamento destes instrumentos, na medida em que as discussões se somam nos diversos estudos que abordam esta temática.

Um exemplo disto pode ser observado ao analisarmos a Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência no que diz respeito às dimensões de acessibilidade que constam nela e fazermos uma comparação com as dimensões de acessibilidade de Romeu Sasaki, estudioso da temática da inclusão da pessoa com deficiência.

Embora reconheçamos que esta lei se constitui em um avanço na discussão por abordar diversos aspectos da vida da pessoa com deficiência, compreendemos que ainda restam espaços para seu aperfeiçoamento no que tange à sua abordagem dos tipos de barreiras que se apresentam à pessoa com deficiência. Quando a lei indica os tipos de barreira à acessibilidade ela discrimina os seguintes tipos: urbanística, arquitetônica, nos transportes, na comunicação e informação, atitudinais e tecnológicas.

Já Sasaki (2009, p.1) apresenta seis dimensões de acessibilidade e seus consequentes tipos de barreira:

arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência).

Entendemos que a abordagem de Sasaki é mais completa pois quando comparamos os elementos que a lei de inclusão possui, percebemos que alguns deles podem ser aglutinados por uma única dimensão que Sasaki apresenta. Por exemplo, as barreiras do tipo urbanística, arquitetônica e de transporte que a lei cita podem perfeitamente ser encampadas pela dimensão de acessibilidade arquitetônica que Sasaki defende. Além do mais, existem dimensões que Sasaki traz que a lei não aborda como por exemplo a dimensão metodológica. Por esta razão, nossa opção foi analisar os elementos de nossa pesquisa nos baseando em Sasaki.

## 2.2 Inclusão da pessoa com deficiência no Mundo do Trabalho

A abertura de espaços no campo do trabalho para a pessoa com deficiência é um fato recente na nossa história, pois, desde a antiguidade, a pessoa nessa condição não era vista como sujeito produtivo, sendo, portanto, submetida a um enclausuramento social.

As políticas referidas no capítulo anterior estão inseridas num contexto das conquistas obtidas num processo de luta dos diversos setores envolvidos com essa questão e correspondem à resposta do Estado na persecução de meios que venham a diminuir uma dívida histórica que se constituiu ao longo de séculos. Essas políticas representam uma vitória importante para a questão da inclusão e permanência da pessoa com deficiência na sociedade. Aqui destacamos a Lei nº 8.213/91 que estabelece, do total de vagas disponíveis no mercado de trabalho, um percentual de 2% a 5% reservado exclusivamente para pessoas com deficiência, de acordo com a quantidade de empregados de cada empresa.

A partir da discussão dos direitos da pessoa com deficiência, acontece a busca por equiparação dos direitos dessas pessoas, incluindo-se o campo do trabalho. Segundo Silva (2018, p. 584, sic):

A inclusão no trabalho de pessoas com deficiência se dá como direito a partir das discussões e aprovações em conferências e convenções internacionais, dentre elas a conferência de Genebra, ocorrida em 1º de junho de 1983 e promovida pela Organização Internacional do Trabalho – OIT que aprova a recomendação nº 168 que trata da reabilitação profissional e do emprego das pessoas com deficiência, realizada pela Organização das Nações Unidas – ONU, em 13 de dezembro de 2006, ambas representam políticas internacionais de incentivo ao trabalho das Pessoa com deficiência que envolve providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas até incentivos fiscais.

O Brasil, a partir dessa influência internacional, concebe um apanhado jurídico que pauta as questões da pessoa com deficiência. Dentro dessas normativas voltadas à ampliação do mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, merece destaque a Lei n.º 8.112/1990 que definiu reserva máxima de 20% das vagas em concursos públicos para as pessoas desse perfil, providência imprescindível para a garantia do seu acesso às vagas de trabalho na iniciativa pública, pois se propõe a tratar os desiguais, socialmente falando, de forma desigual, no sentido de garantir reserva para concorrência apenas entre as pessoas com deficiência.

No universo do mercado de trabalho, pautado nos princípios do capital, a inclusão da pessoa com deficiência não acontece como consequência de um processo voluntário, mas de uma determinação legal, pois, para o capital, o indivíduo deve gerar ou contribuir com o máximo possível de produção e riqueza, logo não é interessante abrir espaço para pessoas que apresentam algum tipo de limitação física ou mental. Há uma explícita seleção de indivíduos. Faz-se mister chamar a atenção para um grave equívoco: a filosofia do capital não consegue (ou não quer) entender que a limitação não está na pessoa com deficiência, mas sim na administração social, na geografia, na estética, enfim, nas mais diversas barreiras que dificultam a dinâmica desse grupo de pessoas e na ausência de políticas para superá-las.

Como resultado de um processo de luta das entidades envolvidas com tal temática, a Lei nº 8.213/91 representou um avanço na abertura de espaço para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, posto que se utiliza de instrumentos legais para punir a empresa que não praticar a inclusão deste grupo nos seus quadros. É oportuno falar, todavia, que a presença de uma estrutura de fiscalização na justiça do trabalho foi fundamental para promover a implementação dessa política pública, na medida em que multa as empresas que não cumprem as determinações dessa lei que, em seu artigo 93, estabelece o percentual de empregados com deficiência de acordo com o número de empregados na empresa. Em sua maioria, a preocupação real das empresas é a de atingir um número, um contingente, que sirva de justificativa perante os órgãos de fiscalização do trabalho, de que esta organização confere determinado percentual de vagas a pessoas com deficiência. Neste cenário, se manifesta a importância das políticas públicas que ampliam o acesso ao trabalho nas organizações privadas e públicas, incluindo aí as Instituições de Ensino Superior, na perspectiva de um resgate social deste contingente populacional no universo do trabalho. Bussmann, França e Jacinto ajudam nessa discussão:

Informações a partir dos microdados do Censo Demográfico dos anos de 1991, 2000 e 2010, mostram que, dentre os indivíduos em idade ativa exceto aposentados ou pensionistas, ocorreu um aumento da participação dos deficientes. Em 1991 apenas 26% estavam empregados enquanto em 2010, este percentual aumentou para 50% (2020, p. 1, sic).

A política pública instituída em lei vem, com o passar do tempo, logrando resultados sociais positivos para as pessoas com deficiência, garantindo a ampliação e abertura de vagas para este público. Cabe registro o efeito prático de estatuir a mudança de um cenário social a partir da edição de dispositivos legais para se garantir o cumprimento de normas em busca da mitigação dos flagelos sociais a serem enfrentados pelas pessoas com deficiência, sob a proteção do Estado.

Seria improvável que, numa cultura marcada por princípios capitalistas, houvesse espaços altruístas que permitissem a inclusão da pessoa com deficiência. Assim, pela edição desses normativos, o Estado cumpre o seu papel de buscar formas que assegurem o acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência. A cultura imposta pelo capital não é inclusiva para nenhuma das minorias historicamente excluídas, então a imposição contida no normativo legal e a garantia da efetiva implementação dela através dos órgãos de fiscalização, asseguraram o resultado de abertura de vagas junto à gestão das organizações.

O caráter punitivo estabelecido pela lei obrigou organizações privadas a assegurarem a contratação de profissionais com algum tipo de deficiência, todavia outro fenômeno se estabeleceu: a contratação geralmente se destinava a posições de menor expressão na hierarquia organizacional. Nessa perspectiva, as empresas acabaram criando guetos laborativos onde alocavam este tipo de mão-de-obra apenas para fugir das punições previstas em lei, não promovendo a inclusão de fato. Geralmente a pessoa com deficiência contratada figurava, na organização, apenas como componente de um coeficiente legal para evitar o pagamento de multas. Não se criou, em grande parte das organizações, uma política de inclusão que promovesse o aproveitamento das aptidões que pessoas com deficiência apresentassem, sendo-lhes proposto um papel marginal entre os demais colaboradores.

Se olharmos com atenção para os últimos decênios, veremos, lá atrás, uma realidade em que, pelo menos no Brasil, não havia absolutamente nenhuma medida inclusiva, pois apenas recentemente nossa sociedade despertou para esta necessidade. Embora constatem algum progresso, no combate à invisibilidade forçada em relação às pessoas com deficiência, foram sendo encontradas algumas realidades ou dilemas que ainda dificultam o pleno encaminhamento de práticas inclusivas.

O primeiro dilema a ser tratado na causa da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho diz respeito ao fato de que, inicialmente, as ações voltadas a este

público tinham um viés assistencialista. Para Brite (2009, p. 173), as ações devem ser baseadas “em concepções igualitárias que levem em consideração as potencialidades das pessoas com deficiência e que valorizem a inserção da diversidade como um direito e não como uma benesse”.

Somente a partir da década de 90 é que a sociedade se volta para a temática da inclusão, compreendendo que, como dizem Bahia, Shcommer e Santos: “A inserção profissional de pessoas com deficiência e a promoção da diversidade são desafios complexos, que exigem a articulação da sociedade como um todo” (2008, p. 2).

Outro ponto a ser trabalhado visando à inserção da pessoa com deficiência é o fato de que, mesmo impulsionado pela legislação que determina o cumprimento de cotas para a contratação dessas pessoas, o sistema educacional não as trabalhou no sentido de prepará-las para o mundo do trabalho. Estudos, de 2006, da Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) indicam que “a baixa qualificação da população com deficiência (78,7% com até sete anos de estudo) representa, atualmente, o principal obstáculo para continuidade e sustentabilidade do processo de inclusão”. Entre tantas outras, segundo Gusmão, “A barreira mais encontrada é a mão-de-obra qualificada” (2007, p. 2). Nabais (2017, p. 9, sic) diz que “...grande parte das empresas exige em seu processo de seleção que os candidatos tenham no mínimo o ensino médio completo, requisito que ainda não foi alcançado por grande parte das pessoas portadoras de deficiências”. Essa mesma autora também diz que “...muitas empresas dizem não poder contratar empregados com deficiência porque seu nível de escolaridade e de qualificação está aquém das exigências do mercado” (Nabais, 2017, p.12). Seguindo nesse mesmo diapasão, Shimono (2008, p. 111) completa: “A inserção de pessoas com deficiência no mercado formal é bastante complexa e a qualificação profissional é decisiva para seu ingresso e permanência”

Vê-se que a lacuna educacional é um entrave à contratação das pessoas com deficiência, pois, embora a lei estimule e até obrigue a ampliação do número de vagas no mercado de trabalho, existe uma relativa dificuldade de encontrar um profissional capacitado devido ao baixo índice de escolarização desse público. Embora a legislação e a cultura organizacional tenham evoluído para garantir uma ampliação de vagas para este público, o vácuo educacional existente não lhes permite adentrar o universo do mundo do trabalho devido à sua limitação cultural.

Nos estudos de Brite (2009, p. 33, sic), “foi verificado que para os empregadores o nível de escolaridade e a qualificação profissional são imprescindíveis para a inserção

desse grupo no ambiente laboral”, uma vez que o mercado de trabalho evolui constantemente, de maneira que os conhecimentos que eram exigidos no currículo de um profissional antigamente já não contribuem como fator de valorização deste mesmo profissional atualmente, devido à constante evolução das técnicas e procedimentos. Desta forma, torna-se imperativo aprimorar os conhecimentos dos profissionais com deficiência para que se mantenham “empregáveis”.

Por outro lado, as empresas necessitam adotar processos de capacitação para os profissionais com deficiência, ajudando-os a reduzir seu déficit educacional e preparando-os para angariar novos patamares na organização. Brite (2009, p. 18) diz que a inclusão do profissional com deficiência

[..] deveria vir acompanhada de ações estruturadas que propusessem, entre outras medidas, a capacitação adequada tanto das pessoas com deficiência como a conscientização dos funcionários e gestores para receber e lidar com esse grupo nos postos de trabalho.

Nessa perspectiva, o processo de inclusão nas empresas estimularia tanto a capacitação dos funcionários com deficiência para a realização das atividades cotidianas no ambiente organizacional quanto a dos profissionais encarregados de supervisionar o trabalho desse grupo.

Sabemos que há ainda um contingente razoável de pessoas com deficiência que poderiam acessar um emprego público via concurso, cujas vagas não são ocupadas por esses indivíduos não só devido às condições sociais em que vivem, mas também pela ausência de políticas sociais que as façam prosperar, conforme asseveram Silva, Oliveira e Benjamim (2018, p. 591):

Mesmo com a lei de cotas que “facilita” o processo de inclusão no trabalho de pessoas com deficiência, ainda é perceptível a exclusão por falta de políticas públicas de formação humana para o trabalho da pessoa com deficiência.

Diante dessas reflexões, constatamos o mau funcionamento do Estado no sentido de se fazerem executar as políticas públicas já estabelecidas em lei para garantir o acesso ao mundo do trabalho e a uma educação que lhes assegure esse acesso.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), continuada do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), informam que as pessoas com deficiência têm menor acesso à educação.

Apenas uma em cada quatro pessoas com deficiência concluiu o Ensino Básico Obrigatório. A taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto para as pessoas sem deficiência foi de 4,1%. A taxa de analfabetismo deste grupo também reflete as desigualdades regionais, sendo a mais alta no Nordeste (31,2%) e a mais baixa no Sul (12,7%). A maior parte das pessoas de 25 anos ou mais, com deficiência, não completou a educação básica: 63,3% eram sem instrução ou com o fundamental incompleto e 11,1% tinham o fundamental completo ou médio incompleto. Para as pessoas sem deficiência, esses percentuais foram, respectivamente, de 29,9% e 12,8%. Enquanto apenas 25,6% das pessoas com deficiência tinham concluído pelo menos o Ensino Médio, mais da metade das pessoas sem deficiência (57,3%) tinham esse nível de instrução. Já a proporção de pessoas com nível superior foi de 7,0% para as pessoas com deficiência e 20,9% para os sem deficiência. Menos de 15% dos jovens de 18 a 24 anos com deficiência cursavam o Nível Superior. A taxa de escolarização foi menor entre as pessoas com deficiência em todos os grupos etários. Das crianças de 6 a 14 anos com deficiência, 95,1% frequentavam escola, abaixo dos 99,4% das sem deficiência. Entre os jovens de 15 a 17 anos, para os que tinham deficiência, a escolarização foi de 84,6%, frente a 93,0% entre os sem deficiência. Para o grupo de 18 a 24 anos, a taxa foi de 24,3% e 31,8% para as pessoas com e sem deficiência, respectivamente. A desigualdade é ainda maior quando se acrescenta a questão do atraso escolar, observada por meio da taxa de frequência líquida ajustada, que considera a adequação idade-etapa de ensino. Para o grupo 6 a 14 anos com deficiência, 89,3% frequentavam o Ensino Fundamental, contra 93,9% entre os sem deficiência. Pouco mais da metade (54,4%) dos jovens de 15 a 17 anos com deficiência frequentavam o Ensino Médio, frente 70,3% dos jovens sem deficiência. No grupo de 18 a 24 anos, 14,3% dos jovens com deficiência estavam no Ensino Superior, contra 25,5% dos sem deficiência (IBGE-PNAD/2022).

Há, portanto, um cenário em contexto nacional que justifica a dificuldade de um candidato com deficiência em ser aprovado num concurso público. Não é, pois, de estranhar que o acesso de pessoa com deficiência na força de trabalho do Instituto Federal da Paraíba não corresponda ao percentual que lhe é reservado. A sua realidade social transparece como razão principal da dificuldade da pessoa com deficiência em acessar o mundo do trabalho, inclusive numa Instituição de Ensino Superior (IES). Se as pessoas não estiverem qualificadas, como superarão a cultura da concorrência imposta pelas leis de mercado? Não se trata de apenas concorrer com outra pessoa com deficiência, mas de concorrer com um sistema que lhe impõe sua marginalização, concorrer com suas

limitações socioculturais, o que lhe exige um esforço muito maior do que a pessoa sem deficiência, pois lhe é negada sua condição de cidadã.

Outro dilema que podemos explorar diz respeito ao fato de que as contratações de pessoas com deficiência decorrentes da obrigatoriedade legal não configuram exatamente uma ação resultante de um processo de inclusão, mas sim um mero artifício administrativo para o cumprimento de uma cota legal.

Atentemos para o forte argumento de Brite em desfavor da maquiada contratação do público com deficiência:

Observa-se, no mundo corporativo, o cumprimento frio da lei, pois os gestores costumam se ocupar da inserção de pessoas muito mais do que incluí-las nos postos de trabalho, com a justificativa da dificuldade de se encontrar pessoas com deficiência capacitadas. Assim, tiram dessas pessoas a oportunidade de se desenvolver no ambiente laboral, segregando-as em setores menos importantes na organização, por avaliarem que são indivíduos dotados mais de limitações que potencialidades (Brite, 2009, p. 174).

Grande parte das empresas contrata pessoas com deficiência, visando preencher o número de vagas determinado pela lei, todavia, ao adentrar nos quadros funcionais destas organizações, as funções em que elas são alocadas, geralmente são funções marginais no processo produtivo. “As posições ocupadas na empresa pela pessoa com deficiência tem sido o lugar de resto” (Gusmão, 2007, p. 30), não existindo, portanto, nenhuma intenção de inseri-los na organização de forma que eles possam contribuir de forma mais decisiva no processo produtivo.

Isso nos leva à discussão de um outro ponto: o estabelecimento das condições para que esse profissional com deficiência, uma vez contratado, possa desempenhar, sem barreiras, as suas atividades.

É de assaz importância destacar que, uma vez cumpridoras (parcialmente) da lei quando da prospecção de pessoas com deficiência para trabalhar em seus postos de trabalho, as empresas devem prover essas pessoas de condições para que realmente sejam e se sintam úteis e permaneçam atuantes. O processo de inclusão não se encerra na contratação. Ela é apenas o início e tem sua continuidade na manutenção de condições favoráveis à execução de suas atividades laborais. Shimono confirma essa perspectiva: “Não basta contratar pessoas com deficiência para afirmarmos que elas estão incluídas. Faz-se necessário avaliar as condições em que estão trabalhando” (2008, p. 103).

É nesse contexto que surge a inclusão da Pessoa com deficiência, enquanto profissionais (técnicos e professores), nas Instituições de Ensino Superior, consequência de formulação de políticas públicas voltadas a tal processo.

No contexto do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), a inclusão do profissional com deficiência no campo de trabalho se deu majoritariamente através do concurso público devido à sua natureza de instituição pública, a qual é regida por legislação específica para contratação de servidores. Lembrando que somente durante o curso da escrita deste trabalho o STF passou a permitir contratação por outra modalidade, o ‘Regime CLT. Existe ainda a possibilidade de ingresso como prestador de serviço, como professor substituto ou estagiário, entretanto, a permanência de profissionais através destes institutos é por tempo limitado e como não é objeto do estudo não nos aprofundaremos nestes casos.

O processo de acompanhamento dos profissionais contratados em concurso público ocorre nos três primeiros anos de atuação, dentro do processo de estágio probatório, todavia este procedimento alcança todos os servidores contratados e não é um procedimento específico para o servidor com deficiência. Finalizado o estágio probatório, não foi localizada nenhuma atividade de acompanhamento do servidor no que diz respeito à sua condição de deficiência e a evolução desta condição com o passar do tempo.

### **2.3 Desafios do Ensino Superior para o acesso, permanência e formação**

Pelo fato de serem criadas em um país de origem colonial, as Instituições de Ensino Superior enfrentam diversos desafios. O primeiro deles diz respeito à dificuldade de acesso de imenso contingente populacional ao universo educacional, já que não havia interesse das elites nacionais no progresso escolar ou acadêmico da população em geral.

Souza (2013, p. 224, sic) nos atualiza sobre tal situação:

No início do período em que o Brasil era uma colônia de Portugal, o ensino superior era destinado apenas para a elite e ela obtinha a sua formação na Europa, mais especificamente em Portugal, na Universidade de Coimbra. Esta universidade apresentava grande influência da Igreja, sendo comandada pela Companhia de Jesus que se mantinha fiel ao modelo escolástico e aos ensinamentos medievais. Nela se forneciam os graus de doutor apenas em Direito, Teologia e Medicina. Tal realidade começou a ser alterada quando surge, na Bahia, o primeiro curso de educação superior na Escola de Cirurgia do Hospital Real Militar, fundada por D. João VI em 1808, logo após a vinda da família real e da corte que fugia das guerras napoleônicas.

Esta dinâmica que estabeleceu o acesso apenas às parcelas mais favorecidas da população se faz sentir até os dias atuais, uma vez que os cursos de maior representatividade social têm suas vagas majoritariamente ocupadas por representantes das classes dominantes. A universidade, portanto, precisa estimular a garantia da entrada de todos indiscriminadamente, sem distinção de qualquer recorte social, étnico, religioso, ou de qualquer outra natureza. A Instituição Superior de Ensino precisa repercutir sobre toda a sociedade, possibilitando as oportunidades de desenvolvimento que somente esta via confere. Daí é muito importante o estabelecimento de políticas públicas voltadas a fazer este acesso equitativo.

Outro desafio consiste no fato de que muitos estudantes enfrentam barreiras financeiras que dificultam o acesso ao ensino superior. Segundo matéria publicada no Jornal Nacional em 19/05/2023, com base em dados do Instituto Semesp, “70% deles disseram que não têm condições financeiras de pagar uma faculdade sem acesso a programas federais ou bolsas de estudo”. Isso inclui custos que vão desde despesas com transporte a até mesmo despesa com sua própria subsistência. Dependendo da região em que determinada Instituição de Ensino Superior está inserida, o contexto social poderá oferecer uma maior complexidade, exigindo uma maior diversidade de políticas, que estabelecerão as medidas capazes de mitigar as diferenças, principalmente as de aspecto financeiro-econômico, que grassam nas regiões mais pobres do nosso país, como o Norte-Nordeste e regiões do triângulo mineiro no Sudeste brasileiro.

Uma vez alcançado o acesso, é necessário o investimento em políticas públicas que venham a garantir a permanência e conclusão, pois muitos estudantes começam a graduação, mas parcela considerável não termina essa etapa formativa. Isso é uma realidade em muitos cursos e acontece por razões diversas, como problemas de natureza financeira, de formação escolar deficitária, falta de suporte familiar, entre outros obstáculos, com reflexos que se evidenciam na taxa de evasão das Instituições Federais de Ensino.

As Instituições Federais de Ensino, por sua vez, também carecem de reformas, pois preparam a comunidade discente para um mercado de trabalho que exige profissionais sempre atualizados, todavia, os processos de construção de currículos e projetos dos cursos e a qualificação de seus professores não acontecem com a mesma velocidade.

Essas questões precisam dialogar diretamente com a missão institucional, de forma que permeiem a sua construção em direção ao seu alcance. Souza (2013, p. 227) nos convida a uma reflexão:

Quando se pensa na missão de uma organização e qual é a sua importância logo vem à mente a ideia da definição da razão maior para a qual ela foi criada. Ou seja, a missão de uma universidade oferece uma ideia da razão de sua existência. Envolve também uma orientação fundamental para a definição dos seus objetivos os quais devem se desdobrar em ações (práticas de gestão) que efetivamente irão concretizar e traduzir a sua missão. Dessa forma, todas as organizações, independentemente de seu tamanho e natureza necessitam pensar sobre a sua missão.

Tudo isto nos leva a pensar em como se deu o surgimento das Universidades no Brasil, fato que remonta à época do período colonial, quando o ensino era ministrado pelos jesuítas com o propósito de formação religiosa. As primeiras instituições de ensino superior, como o Seminário de Olinda, por exemplo, foram construídas para formar sacerdotes. Com o advento do Império, o país começou a investir mais na educação superior, embora de forma incipiente. Em 1827, D. Pedro I aprovou a Lei Geral que estabeleceu os primeiros cursos de Direito no Brasil, nas Faculdades de Direito de São Paulo e de Olinda. Com a Proclamação da República em 1889, novas instituições foram criadas e, em 1920, a Universidade do Rio de Janeiro foi estabelecida com a primeira universidade do país. Atualmente, o Brasil possui diversas universidades, atingindo a mais diversificada gama de cursos, públicas e privadas e que se diferenciam pelas contribuições que fornecem (ou não) à educação de nível superior brasileiro.

As políticas de Ensino Superior no Brasil se destacam pelo amplo processo de transformação ocorrido no correr do tempo. No cenário mundial da mercantilização do conhecimento, as universidades brasileiras encontram seu primeiro conflito existencial, pois, estando inseridas num cenário social de fragilidade, são intimadas a voltar seu olhar para o viés financista, onde o conhecimento pode ser transformado em mercadoria para atender às necessidades de um mercado ávido por soluções que se possam traduzir em lucratividade. Neste panorama, a universidade brasileira é motivo de perseguição por quem defende a prática capitalista, por se entender necessária uma alteração dos conteúdos dos cursos, de maneira a transportar para eles um perfil mais tecnicista. Silva Junior e Sguissard (2021, p. 17) confirmam que:

Isso está na raiz das explicações das reformas universitárias, no financiamento das universidades, na sua organização e gestão, na avaliação, na importância dos rankings, na necessidade da expansão e internacionalização da educação superior, em nossa divisão internacional do trabalho científico, no acesso e no conhecimento que é produzido nessas instituições.

Neste aspecto, a universidade brasileira está dentro de um contexto de mudança do cenário econômico, para atender a diretrizes do capital financista que, legitimado pelo gerencialismo imposto à gestão pública, vem buscando delinear um novo modelo de universidade, produtora de conhecimento do tipo mercadoria, que sirva de produto para o mercado e para que, a partir deste, se estabeleça uma nova relação com o privado, o qual passaria a ser a fonte de seu financiamento.

Várias iniciativas marcaram a política de financiamento do sistema de ensino universitário brasileiro, com a migração prioritária de recursos públicos para a iniciativa privada. Essa migração vem ocorrendo principalmente desde o período do primeiro governo de Luís Inácio Lula da Silva, dito de perfil progressista, por meio de programas de governo como, por exemplo, o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES).

Sobre tal assunto, Santos Filho (2016, p. 238) fez investigações e concluiu que:

Em relação ao Fies, o estudo evidencia que houve atendimento por parte do governo federal às demandas das instituições privado-mercantis de ensino, sobretudo, a partir de 2010, com alterações no Programa que possibilitaram a expansão no número de contratos celebrados e também no montante de recursos financeiros destinados ao Fundo. Também se demonstrou que o orçamento federal destinado ao Fies, desde o exercício financeiro de 2000, não sofreu cortes e, inclusive, em diversos exercícios financeiros, recebeu aporte complementar de dotação orçamentária. Trata-se de evidência de que o governo federal, no quesito orçamento público, manteve favorecimento ao ensino superior privado, com destinação crescente de recursos do quinhão orçamentário às instituições privado-mercantis.

Este processo acontece mediante “a intervenção estatal, com a destinação de recursos públicos à iniciativa privada e a contração do orçamento destinado às políticas sociais” (Chaves, 2018, p.3). Santos Filho (2016, p. 235) continua:

As políticas do governo federal em relação à educação superior apontam para a intensificação de mecanismos de apoio às instituições privado-mercantis de ensino superior, em uma concepção privatista desse nível de ensino. As iniciativas do Prouni e do Fies se inserem

nessa perspectiva de parceria público-privada, em que recursos do fundo público são direcionados de modo indireto às instituições de ensino superior privado-mercantis, em troca de vagas nos cursos de graduação, por meio de bolsas ou de contratos estudantis.

Concebidas a partir de uma ótica importada por organizações que repercutem os interesses do capital internacional, estas novas políticas públicas provocam uma alteração na atuação em áreas sociais, até então reservadas unicamente para a ação do Estado. Para Soares (1996, p. 81, sic):

Os ajustes estruturais e fiscais e as reformas orientadas para o mercado têm ocupado políticos e economistas dos países centrais (e periféricos) e dos organismos multilaterais – como o FMI e o Banco Mundial – especialmente a partir dos anos oitenta. A preocupação desses organismos em relação aos países do Terceiro Mundo, ao final dos anos 80 e início dos noventa, revelava-se em alguns eixos de sua concepção de desenvolvimento/crescimento, que, nos termos do chamado Consenso de Washington, assim se traduziam: 1) equilíbrio orçamentário, sobretudo mediante a redução dos gastos públicos; 2) abertura comercial, pela redução das tarifas de importação e eliminação das barreiras não-tarifárias; 3) liberalização financeira, pela reformulação das normas que restringem o ingresso de capital estrangeiro; 4) desregulamentação dos mercados domésticos, pela eliminação dos instrumentos de intervenção do Estado, como controle de preços, incentivos, etc.; 5) privatização das empresas e dos serviços públicos.

Tanto o FMI como o Banco Mundial procuram, dessa forma, instituir o Estado mínimo. Nessa visão de Estado, os interesses sociais da maioria da população formada por cidadãos de média e baixa classe ficam em segundo plano. A título de austeridade e de se buscar atender às demandas do capital rentista, as políticas sociais são abandonadas. A nova política pública em vigor estabeleceu o investimento na educação privada em detrimento do ensino superior público.

Na concepção de Chaves (2018, p. 3):

O projeto de educação dos organismos multilaterais para os países periféricos do capital é caracterizado pelo aprofundamento da privatização, pela desnacionalização da educação, pela consolidação de um novo mercado educativo global, na busca de rentabilidade para o capital. Para isso, faz-se necessário destituir a educação enquanto direito social e sua consumação enquanto serviço que deve, para melhor atender aos anseios dos consumidores, funcionar a partir da lógica e dos interesses do mercado.

“Trata-se de introduzir na educação superior pública a racionalidade gerencial privada, que se traduz na redução da esfera pública ou na expansão do capital nesse setor e de sua racionalidade organizativa” (Sguissardi; Silva, 2000, p. 98). Silva Junior e Sguissardi (2020, p. 276) complementam este argumento quando afirmam que:

As políticas públicas caracterizadas pela demanda social são, agora, moldadas pelo que politicamente pode o Estado oferecer, organizado segundo a lógica da esfera privada, segundo sua capacidade financeira para manter o projeto político que passou a ser produzido pelo Governo Collor e acentuou-se no Governo Fernando H. Cardoso.

No governo Fernando Henrique Cardoso se implementou uma série de políticas voltadas a assumir um novo modelo de gestão pública, o modelo gerencial. Efetivamente, tratava-se de uma gestão debruçada sobre a tarefa de ressignificar os ganhos sociais estabelecidos nos marcos constitucionais de 1988, de maneira que estes fossem compreendidos como fatores de impedimento ao progresso nacional, quando, na verdade, esse movimento consistiu na incursão do capital sobre esferas sociais, espaços sobre os quais o capital não era costumeiramente atuante. Trata-se de uma expansão em que “o capital reorganiza esses espaços de exploração/acumulação, promovendo mudanças no âmbito econômico, social e político, especialmente através de reformas” (Silva Junior; Sguissardi, 2020, p. 284).

Para Reis (2015, p. 23):

Tais transformações, são uma tentativa, engendrada pelos detentores do capital, para superar uma crise estrutural do sistema capitalista que se manifestou no final dos anos 1960. Tal crise, ainda não superada, implicou uma crescente dificuldade de ampliação do processo de valorização do capital na esfera produtiva.

Na perspectiva desses gestores, era necessário reformar a Constituição Federal e dela excluir os elementos que lhe auferiam os avanços sociais, reduzindo a participação estatal na condução da transformação social. Segundo Silva Junior e Sguissardi (2000, p. 103):

As mudanças na educação superior fazem-se por meio de uma matriz teórico-político-ideológica que mantém proximidade com a que opera

no interior do aparelho do Estado, tendo como pano de fundo as mudanças na produção e a expansão do capital, onde de fato se operam as redefinições das esferas pública e privada, destacando-se a expansão desta e a restrição daquela na presente reconfiguração desse nível de ensino.

Assim sendo, o processo de formação da estrutura educacional brasileira tem perseguido uma diminuição do papel do Estado através da redução dos recursos para as instituições públicas de ensino e a transferência desses recursos para a iniciativa privada.

Chaves (2018, p. 6) explica essa mudança com os seguintes dados:

Em 2003, os recursos destinados pelo governo federal à expansão da educação superior privada representavam 7,97% do total de recursos destinados ao financiamento das universidades federais; em 2016, passaram a representar 41,09%. Tais números demonstram que os grandes grupos financeiros educacionais contaram com expressivo financiamento público para garantir a expansão e a lucratividade de seus negócios.

Considerando o processo de expansão da educação superior no Brasil, verifica-se que a iniciativa dos governos que se sucederam tem por prioridade a escolha da via privada, por meio de oligopólios educacionais. “A democratização do acesso da juventude brasileira à universidade pública, gratuita, laica e de qualidade, socialmente referenciada, converte-se cada vez mais num sonho distante” (Reis, 2015, p. 196). Cabe salientar que esta migração de recursos públicos para a iniciativa privada ocorre no contexto de uma nova crise de capital e da mudança de um modelo fordista para o modelo rentista. Diante de um excesso de capitais internacionais e da política de Estado mínimo, os espaços antes ocupados pelo Estado são agora oportunidades para o capital, na medida em que ele busca o espaço em áreas sociais para operacionalizar sua dinâmica rentista. Para (Santos Filho, 2016, p. 234, sic):

Esse período tem sido caracterizado por forte retração seletiva do Estado no campo social em virtude da consolidação dos princípios da hegemonia neoliberal, com desdobramentos incisivos no financiamento das políticas educacionais de educação superior. Além disso, trata-se de um período marcado pela mundialização do capital financeiro e pelo espraiamento dessa forma capital para setores das políticas sociais, como a política de educação superior.

Dentro dessas instituições, operacionaliza-se uma lógica distinta da educacional, cujos objetivos maiores dizem respeito aos resultados financeiros. Assim, esta diretriz

alinha-se com a proposta neoliberal para a área da educação. Segundo Sguissardi (2020, p. 94, sic):

No caso brasileiro, o processo de expansão de uma nova forma de organização do capitalismo desenvolve-se desde o início de 1990, mas toma impulso decisivo em 1995, quando Fernando Henrique Cardoso assume a Presidência da República; quando, então, o movimento do capital acentua-se no mesmo grau, e o Brasil, como já assinalamos em outro texto (SGUISSARDI e SILVA JR, 1997), tornou-se o país das reformas, catalisando toda a mudança social necessária a sua entrada no processo de mundialização do capital, sob a ótica da ideologia neoliberal.

Considerando esta perspectiva, no processo de mercantilização do Ensino Superior, ocorre uma ruptura dos propósitos sociais para o qual este ensino existe; a educação superior e as políticas públicas implementadas terminam por atender aos interesses do capital, inclusive estrangeiro, que tem fortalecido sua atuação no segmento educacional brasileiro, o qual tem obtido como resultado a apropriação de valores substanciais do Orçamento Federal, processo viabilizado por programas instituídos e por uma série de incentivos fiscais.

Assim sendo, a política pública, voltada para o ensino superior tem como aspecto relevante um processo de expansão pautado no incentivo à interação com o capital, facilitado pelo financiamento governamental às instituições privadas, traduzindo-se numa transferência de uma área cujo perfil está intimamente ligado a questões de responsabilidade do Estado para a iniciativa privada. Esse processo de interação da coisa pública com o capital é um processo operacionalizado para esvaziar as funções do Estado e é imposto por esferas externas ao nosso país. Para Silva Junior e Sguissardi (2020, p. 39):

Trata-se de fenômenos que acompanham as transformações de base econômica dos diferentes países, a começar pelos do chamado Primeiro Mundo, e especialmente da Europa Ocidental, onde o trânsito do Fordismo para um novo regime de acumulação e a crise do Estado do Bem-Estar-Social se fazem sentir antes e com maior intensidade do que nos demais países desde os anos 60 e 70 e especialmente nos anos 80.

Nessa tendência, compreende-se que haverá o abandono das classes sociais menos favorecidas pelo fato de não possuírem condições de assumir o seu autofinanciamento.

O aporte de recursos públicos cada vez mais consideráveis para a iniciativa

privada traz, em si, o aspecto do alinhamento com os processos de remuneração do capital, dando vez ao surgimento de grandes oligopólios educacionais que abrem seu capital em bolsa de valores, auferindo, assim, um viés rentista à atividade deste setor. Para Kenji (2020):

A financeirização do Ensino Superior brasileiro é um processo complexo e que só pode alcançar os resultados históricos que conhecemos hoje porque suas determinações estão calcadas no padrão de acumulação capitalista dependente brasileiro, plenamente assentada sobre os interesses das classes dominantes no Brasil e, portanto, se alçou como uma política de caráter estatal – atravessando todos os governos da chamada Nova República (1985-2016).

Essa massificação de instituições de caráter privado no Ensino Superior traz consigo mais uma face ruim desse novo regramento no que diz respeito à qualidade do ensino – uma incoerência quando se usa como motivo para tamanha mudança e interferência na educação nacional justamente a melhoria da qualidade dos cursos ou das instituições de ensino superior.

Essa falha acontece porque a métrica desse sistema pauta sua avaliação pela capacidade de reverter os investimentos em resultados, ou seja, aumentar o lucro para rentabilizar o volume de recursos inseridos no sistema, de forma que seus investidores almejem cada vez mais continuar ampliando seus investimentos. Nesse diapasão, mina-se o processo político pedagógico quando se permite a inserção de medidas que desfavorecem totalmente a relação de aprendizado. Nessa busca da massificação com vias a atingir o maior número possível de alunos (principalmente na modalidade a distância), vence a ideia de uma instituição de ensino superior “fast food”.

Para atender à lógica do capital, que investe para alcançar lucro, o novo modelo estabelecido gera a precarização da educação no ensino superior privado, com a padronização das atividades visando à redução de custos, o que leva ao engessamento e empobrecimento das atividades voltadas ao ensino. Somado a este fato, o aumento considerável de cursos à distância nas mais diversificadas áreas contribui para o aviltamento da prática docente. Os docentes que deveriam conduzir e acompanhar os processos e atividades pedagógicos são substituídos por outros profissionais chamados de tutores, muitos deles sem o conhecimento necessário para orientar os alunos e sem uma articulação sistemática e frequente com o professor titular, que, por sua vez, acaba deixando as aulas, as atividades, os alunos à mercê de uma proposta educacional geradora

de aprovação, porém sem garantia nenhuma da necessária assimilação e aplicação do conhecimento.

Embora o erário público tenha se voltado para a iniciativa privada, através da transferência de portentosos recursos, há que se dizer que houve um investimento considerável na expansão das Instituições Federais de Ensino Superior, que “alcançam um percentual próximo de 55%, enquanto suas matrículas cresceram 70% no período 1999-2009” (Silva Junior; Schugurensky, 2014, p. 38). O aporte de recursos destinado ao setor público é, todavia, ainda irrisório quando comparado ao que foi disponibilizado para a expansão das instituições privadas de ensino superior.

Nessa transferência de responsabilidades, o Estado termina contribuindo para a redução da qualidade do ensino, visto que as instituições privadas têm por prioridade o lucro e, assim sendo, procuram estabelecer medidas que reduzem o custo, não levando em consideração o processo pedagógico necessário para a garantia da aprendizagem. Além da fragilidade das atividades de ensino, as de pesquisa também sofrem grande impacto, pois é uma atividade precípua das universidades públicas e pouco ou nada frequente nas instituições privadas.

Diante dessas reflexões e informações, cabe uma abordagem sobre as políticas públicas ligadas ao Ensino Superior voltadas à avaliação e aferição de sua qualidade. Neste aspecto, trata-se de política pública estabelecida em lei, visando à análise do conjunto de instituições de ensino superior do país. Aqui entra a Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que institui o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (Sinaes), que opera tendo como indicadores o resultado das avaliações das instituições de ensino, dos cursos e o desempenho dos estudantes.

O Sinaes avalia todos os aspectos que giram em torno desses eixos: o ensino, a pesquisa, a extensão, a responsabilidade social, o desempenho dos alunos, a gestão da instituição, o corpo docente, as instalações e vários outros aspectos. Ele possui uma série de instrumentos complementares: autoavaliação, avaliação externa, Enade, Avaliação dos cursos de graduação e instrumentos de informação (censo e cadastro). Os resultados das avaliações possibilitam traçar um panorama da qualidade dos cursos e instituições de educação superior no País. Os processos avaliativos são coordenados e supervisionados pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (Conaes). A operacionalização é de responsabilidade do Inep. As informações obtidas com o Sinaes são utilizadas pelas IES, para orientação da sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social; pelos órgãos governamentais para orientar políticas públicas e pelos estudantes, pais de alunos, instituições acadêmicas e público em geral, para orientar suas

decisões quanto à realidade dos cursos e das instituições. (Portal IFSULDEMINAS, sic).

Estabelecido pela lei nº 10861, de 14 de abril de 2004, o SINAES tem por objetivo:

A melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social e, especialmente, a promoção do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior, por meio da valorização de sua missão pública, da promoção dos valores democráticos, do respeito à diferença e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional.

Algumas observações se fazem necessárias quanto ao formato dessa avaliação, pois ela produz, em certa medida, um desvio de função entre o que deveria realizar – o que está contido na lei – e o que ela de fato entrega como resultado de sua influência para o meio acadêmico, principalmente nos indicadores de qualidade dos cursos, auferidos pelos resultados do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE). Na ótica promovida pelo sistema de avaliação, estudantes bem formados são aqueles que apresentam boas notas/conceitos neste Exame, por esta razão os estudantes são estimulados a se preparar para a referida prova. Essa avaliação, entretanto, não atinge seu objetivo. A questão que aqui registramos é: os critérios de avaliação do ENADE verificam os reais indicadores de qualidade da instituição de ensino ou apenas verificam se o estudante foi capaz de decorar o material teórico das disciplinas a que teve acesso no curso e responder a algumas perguntas limitantes? O que percebemos é que a privatização do Ensino Superior tem seus reflexos no modelo pedagógico adotado e isso como forma de atingir os melhores índices financeiros possíveis em detrimento da qualidade da educação oferecida.

Ao abordarmos o processo da assimilação da Educação Superior pelo capital e suas normativas, compreendemos que as consequências dessa absorção aparecerão, de alguma forma, nos processos que dizem respeito ao acesso e permanência de seus estudantes bem como em relação aos currículos educacionais, mais sistematizados e interessados em produzir um sistema que seja operacionalizado de forma padronizada, sendo operado a distância por seu representante. Colaborando com esta prática e na contramão de uma educação decente, estão as instâncias governamentais, que deveriam

estabelecer critérios e métodos de controle para garantir a qualidade dessa educação. O que se tem atualmente são propostas e ações que não têm por objetivo verificar a competência dos profissionais egressos do ensino superior, buscam apenas perceber se o graduando é capaz de responder objetivamente a uma prova massiva e descontextualizada para a grande parte desse público.

Para Sobrinho (2005, p. 169, sic), “os efeitos da globalização não atingem apenas os modos de produção, mas também a socialização e o uso dos conhecimentos”. Até porque, para se garantir o controle e acumulação dos bens de capital de forma globalizada, é necessária a presença de instrumentos de convencimento da população que se ocupe em manter o controle das massas, logo a privatização do sistema de Ensino Superior de uma nação é interessante aos representantes do capital. Esse sistema educacional será instrumentalizado para manter no limbo intelectual e crítico aqueles que dele deveriam se beneficiar com base na ampliação da capacidade de criticar sua condição de existência. Ao invés disso, entretanto, esse sistema se ocupa de conduzir seus estudantes a uma formação tecnicista que atenda minimamente às necessidades do capital, não sendo interessante elevar esse público a um entendimento crítico da sociedade. Se o sistema educacional conduzisse ao pensamento crítico da realidade, as pessoas poderiam questionar o sistema imposto e replicado pelo capital, o que se constituiria em séria ameaça para esse sistema.

Os conflitos surgem como consequência natural, pois como esperar de uma empresa privada, que é voltada para o lucro, que dedique atenção a questões sociais? Como imaginar que, diante da necessidade de investimento para a inclusão de uma pessoa com deficiência na comunidade acadêmica, por exemplo, seja como discente ou como profissional, que esta entidade privada aperfeiçoe seus esforços, envidando recursos para a melhoria de uma questão social? No que diz respeito à inclusão e permanência de trabalhadores com deficiência, é mais fácil crer que, buscando otimizar recursos, ela racionalize seus processos e escolha contratar uma pessoa sem deficiência porque é mais barato. Optando pelo contrário, ou seja, por contratar uma pessoa com deficiência, a empresa teria que assegurar aparato estrutural e instrumental para garantir a inclusão laborativa desse profissional, como o uso de tecnologia assistiva para a superação das barreiras.

Para alcançar êxito em seu propósito de expansão, o capital necessita aglomerar em torno de si, os meios de produção e, quando adentra ao sistema de ensino superior, procura ajustá-lo às suas regras.

Por meio de processos de aquisição e fusão, contemplamos a construção de grandes conglomerados educacionais internacionais que atualmente ditam as regras deste setor. Para a busca do melhor resultado econômico possível, engessam processos, eliminam etapas, retiram conhecimentos que poderiam transformar o homem/estudante/cidadão, fazendo-o senhor de si mesmo; tal supressão acontece tão somente em favor daqueles que replicam profissionais meramente realizadores de etapas de processos, num ato de empobrecimento da capacidade crítica de seus formandos.

Motivado por um auspicioso discurso de austeridade fiscal, abandona-se toda uma infraestrutura de bem-estar social com a retirada de recursos públicos que possam garantir um ensino público e de qualidade nas Instituições de Ensino Superior públicas e realiza-se uma verdadeira transferência dos recursos nacionais para o capital através de programas ditos educacionais.

As instituições de ensino superior devem ter iniciativas que procurem otimizar o processo de inclusão da pessoa com deficiência na comunidade de forma antecipada à sua chegada ali. “Pensar los proyectos desde el DUA (diseño universal de aprendizaje) evitaría la inversión de tiempo que se dedica a realizar los ajustes, una vez iniciadas las asignaturas, actuando proactiva, antes que reactivamente” (Aguilar; Molina; Perera, 2019, p. 13). Em consonância com estes autores, vemos que é bem mais coerente pensar antecipadamente para não ter que corrigir problemas depois. Toda e qualquer proposta que paute uma discussão antecipada acerca do planejamento educacional tendo em vista a pessoa com deficiência se traduz numa nova política institucional agregadora do ensino superior, para este público.

De acordo com o Censo 2022, houve incremento real no número de matrículas no ensino superior brasileiro, e isso se deu muito em função de programas que incentivaram o ingresso de camadas populacionais que, até então, estiveram ao largo do sistema educacional; todavia, este incremento pode dissimular a realidade de subgrupos do contingente populacional que estão à margem do processo educacional. O incremento de um número maior de matrículas pode dar a entender que está havendo uma democratização do acesso, o que não deixa de ser verdade. É necessário, contudo, sob um olhar mais analítico desse processo, compreender em que formato este acesso se revela

para as populações historicamente vitimizadas por um processo educacional eivado de práticas herdadas de uma cultura de viés capitalista-colonial, que submetia estes cidadãos à marginalização no contexto social. Para Martins (2020, p. 3, sic):

Apesar das transformações pelas quais passa a educação superior, a expansão não democratizou efetivamente esse nível de ensino, que historicamente evidencia marcas da seleção e da exclusão. O ingresso, especialmente nas instituições de educação superior privadas, está mais facilitado, decorrente de ampliação de vagas para esse nível de ensino, nos últimos anos. Contudo, muitos estudantes em idade de frequentar a educação superior continuam excluídos, tenham eles deficiência ou não. Outros ingressam, mas não concluem os cursos.

É necessário modular o processo de admissão para que se tenha, por princípio, a diversidade do público que se pretende atingir. Esta pluralidade é composta de indivíduos diversos em sua origem, situação econômica, raça, credos, valores, culturas, enfim, realidades tão distintas pedem uma ação inclusiva que compreenda esta diversidade e atue para promovê-la, ao invés de estrangulá-la. É preciso atingir a todos e incluir a todos. Esse processo de inclusão não pode acontecer sem considerar as realidades individuais de todos os que cooperam para a construção da comunidade universitária. Urge, por meio de instrumentos legais e acessíveis, dar voz a cada um desses indivíduos, para que possam expressar sua realidade e demonstrar suas necessidades, não importando sua cor, realidade econômica ou sua condição física. Todos precisam ser incluídos. E se este processo inclusivo é referencial balizador para as ações das Instituições de Ensino Superior, não se pode ser deixar de fora todos os que a compõe, isso inclui discentes, docentes e todos os profissionais que fazem parte dessas e de tantas outras instituições.

Segundo Bruno, Cabral e Nozu (2018, p. 112):

É chegada a hora de se avaliarem cuidadosamente as ações executadas, que, por vezes, são centralizadas somente nas dificuldades daquele estudante que compõe o público-alvo da Educação Especial, deixando assim a oportunidade de se construírem iniciativas inclusivas universalizadas.

Nesse contexto, se insere a realidade, nas instituições públicas, do servidor com deficiência, o qual é parte da comunidade acadêmica e assim precisa ser visto. É uma temeridade que uma instituição de ensino superior se esmere na produção de ações e políticas institucionais para a pessoa com deficiência enquanto este seja seu aluno, porém

esta mesma pessoa não receba nenhum olhar da gestão ou das políticas institucionais quando aprovado em um de seus concursos para trabalhar como servidor efetivo,

Chama a atenção que, no Plano de Desenvolvimento Institucional do IFPB, a palavra “deficiência” e algumas de suas variações aparecem 59 (cinquenta e nove) vezes, porém em nenhuma delas fazendo referência a servidor com deficiência, mas sim a alunos com deficiência. Nenhuma das metas que compõem seus eixos aborda este tema. A política de inclusão da instituição não deve visualizar somente o aluno com deficiência e deixar de fora o servidor com deficiência. Ações de ordem estrutural e que dizem respeito aos direitos humanos também precisam considerar funcionárias de empresas terceirizadas prestadoras de serviços, pessoas da comunidade externa etc. E para sermos mais específicos, nos valem das palavras de Sousa (2018, p. 69), “...ela [a política] precisa ser ampliada de acordo com as necessidades e a perspectiva de desenvolvimento dos servidores TAE com deficiência, na Instituição”. É necessário sensibilidade para compreender a realidade do público que compõe a comunidade acadêmica e transformar esta compreensão em ações práticas de apoio econômico, cultural, estrutural e assistivo.

### **3 METODOLOGIA**

De acordo com Prodanov (2013, p. 14), “[...] a metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para a construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua viabilidade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade”. Partindo deste conceito, esta seção apresenta a forma como serão analisadas as informações que virão a subsidiar nosso conhecimento.

O mesmo autor nos ajuda a entender que método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que devemos empregar na investigação, ou seja, “É a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa” (Prodanov, 2013, p. 126).

A pesquisa visa conhecer cientificamente um ou mais aspectos de determinado assunto. Para tanto, deve ser sistemática, metódica e crítica. Ela é sistemática, pois, conforme anuncia Prodanov (2013, p.104):

Na observação sistemática, o pesquisador, antes da coleta de dados, elabora um plano específico para a organização e o registro das informações. Isso implica estabelecer, antecipadamente, as categorias necessárias à análise da situação. Para que as categorias sejam estabelecidas adequadamente, é conveniente a realização de estudos

exploratórios, ou mesmo de estudos especialmente dirigidos à construção de instrumentos para registro de dados.

O mesmo autor também afirma que: “Na vida acadêmica, a pesquisa é um exercício que permite despertar o espírito de investigação diante dos trabalhos e problemas sugeridos ou propostos pelos professores e orientadores” (Prodanov, 2013, p. 49). Assim sendo, distinguimos o conhecimento que é gerado a partir do senso comum, que é, segundo Prodanov, aquele “que foi observado ou passado de geração em geração através da educação informal ou baseado em imitação ou experiência pessoal” (2013, p. 21). Completando esse conceito de senso comum, Fonseca diz “que varia de acordo com o conhecimento relativo da maioria dos sujeitos de um determinado momento histórico” (Fonseca, 2002, p.10). A essa compreensão Lakatos e Marconi (2007, p. 77) contribuem informando que o conhecimento de senso comum é “de caráter superficial, sensitivo, ou seja, fruto de vivências, assistemático e acrítico”, logo difere do conhecimento científico que é “um conjunto de procedimentos adotados com o propósito de atingir conhecimento” (Prodanov, 2013, p. 24).

Quanto à sua natureza, esta pesquisa é aplicada, pois “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais” (Prodanov, 2013, p. 51). Trata-se de investigações “voltadas à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica.” (Gil, 2017, p. 33). A pesquisa aplicada busca dar uma reinterpretação do conhecimento estudado, trazendo soluções novas e práticas para o mundo real.

Quanto aos seus objetivos, classifica-se como pesquisa exploratória e descritiva. Para Prodanov (2013, p. 51, sic), a pesquisa é descritiva:

Quando o pesquisador apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles. Visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento. Tal pesquisa observa, registra, analisa e ordena dados, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador.

As pesquisas descritivas são como “as que se propõem a estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade, as condições de habitação de seus moradores, o índice de criminalidade” (Prodanov, 2013, p. 52).

Importante é salientar que as pesquisas descritivas são utilizadas, quando o cenário de investigação é o contexto social de um grupo, percebendo, conforme Prodanov, “o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade” (2013, p. 3).

Trata-se de uma pesquisa exploratória por ser do tipo que “visa a proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o explícito ou construindo hipóteses sobre ele.” (Prodanov, 2013, p.127, sic), logo buscará mais informações acerca das ações da administração do IFPB, indo, desde a observação, descrição e análise dos dados disponíveis até o ato de indagar, junto ao público, o nível de satisfação das medidas implementadas. A importância desta configuração à presente pesquisa se dá na perspectiva de que “as pesquisas descritivas são, juntamente com as pesquisas exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática” (Prodanov, 2013, p. 53).

Esta pesquisa é considerada como qualitativa, pois, segundo Fonseca (2002, p. 20) “se preocupa com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais”. É uma pesquisa dimensionada no resgate de aspectos subjetivos dos fatos sociais e da historicidade do indivíduo.

Com o propósito de analisar o processo de inclusão e permanência dos servidores com deficiência no IFPB, considerando as políticas e ações institucionais para o aprimoramento das práticas de gestão, identificamos as políticas públicas que já estão em vigor em nosso ordenamento jurídico e que sirvam de ponto de partida para a tomada de ações pela gestão do IFPB.

Logo após, buscamos voltar nosso olhar para as políticas institucionais, ou seja, aquelas que se desenvolveram no IFPB, sem que houvesse uma determinação legal para que viessem a ser implementadas, fruto das iniciativas do próprio Instituto.

Posteriormente, fazendo uso de dados do Sistema de Gestão de Pessoas, realizamos o mapeamento de onde se localizam e quem são os servidores com deficiência no instituto, com o propósito de traçar o perfil em que acontece esta inclusão.

Buscando o enriquecimento da discussão, ampliamos o debate, trazendo uma entrevista semiestruturada com a gestora responsável Coordenação de Ações Inclusivas da Reitoria do Instituto Federal da Paraíba. Nesta entrevista constaram perguntas voltadas ao tema do acesso e permanência do servidor com deficiência.

Em seguida, prospectamos, junto aos servidores, quais as impressões deles sobre o processo de inclusão e permanência, aplicando um formulário estruturado respondido por eles.

Por fim, como Produto Educacional Tecnológico, elaboramos um relatório institucional sobre a da inclusão e permanência do servidor com deficiência a ser entregue à comunidade e à gestão do Instituto.

### **3.1 Procedimentos técnicos**

Esta pesquisa buscou, por meio de levantamento bibliográfico, documental, aplicação de questionários e entrevista, identificar o contexto da inclusão e permanência da pessoa com deficiência nas instituições de ensino superior, mais particularmente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB).

Considerando seu caráter documental, pesquisamos nas normas institucionais desse Instituto Federal da Paraíba qual o conjunto de normativas que já está estabelecido na instituição a respeito da temática da pessoa com deficiência, especificamente à pessoa com deficiência enquanto servidor. Esta pesquisa também possui característica observacional, pois constatará, de forma prática, os efeitos das normativas legais e institucionais sobre o grupo de indivíduos objeto da pesquisa.

### **3.2 Quanto ao atendimento de procedimentos éticos**

Para obter autorização para a pesquisa, encaminhei, para o conhecimento e anuência da Magnífica Reitora, documento solicitando autorização da pesquisa no contexto do Instituto Federal da Paraíba, no que fomos prontamente atendidos nos termos da Carta de Anuência expedida pelos pesquisadores e assinada pela MM. Reitora Profa. Dra. Mary Roberta Meira Marinho.

Atendendo aos princípios éticos para pesquisas com seres humanos, observamos o que preceitua a Resolução nº 466/12 e a Resolução nº 510/16, as quais dizem que toda pesquisa envolvendo seres humanos deve ser submetida à apreciação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). Assim sendo, o projeto de pesquisa foi registrado sob número CAAE 77323824.9.0000.5188, na Plataforma Brasil.

Após análise pelo Comitê de Ética, a pesquisa obteve aprovação e se deu início à prospecção de documentos, além do envio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLED), para convite à participação neste estudo.

### **3.3 Instrumentos de coleta de dados**

Os instrumentos de coleta de dados de pesquisa são ferramenta que auxiliam no processo de levantamento de informações. Eles variam de acordo com o tipo de pesquisa que será realizada, podendo ser utilizados isoladamente ou em conjunto. Para nossa pesquisa, utilizamos diversos instrumentos de coletas de dados. Estudamos os normativos internos que eventualmente abordem nosso objeto de estudo, os dados e registros existentes em banco de dados do sistema de gestão de pessoas, as informações obtidas em entrevista com a gestora da Coordenação de Ações Inclusivas da Reitoria e um formulário estruturado enviado a servidores com deficiência.

#### **3.3.1 Normativos internos**

Como instrumento para coleta de dados, analisamos documentos disponíveis no site do Instituto Federal da Paraíba, em cujo Portal, constam as instruções e normativas da Coordenação de Ações Inclusivas da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis que abordam a temática da inclusão da pessoa com deficiência no Instituto.

#### **3.3.2 Dados SIAPE**

Trata-se de dados diversos sobre o servidor com deficiência, ali constam informações que fazem parte dos registros funcionais destes servidores, obtidos através do Sistema Integrado de Administração de Pessoal-SIAPE. Estas informações permitem traçar um perfil dos servidores com deficiência no IFPB.

#### **3.3.3 Formulário estruturado**

Encaminhamos um questionário a todos os servidores do IFPB com deficiência, com o intuito de conhecer suas diferentes percepções relacionadas a ações de acesso e permanência de seus contextos laborais.

Objetivando auferir o maior nível possível de qualidade em nossos questionamentos, submetemos nosso questionário ao crivo de avaliadores externos, servidores com deficiência de outras instituições de ensino federal, a fim de que estes pudessem realizar uma crítica das questões formuladas pelo autor, de maneira que se verificasse se, com aqueles questionamentos, seria possível obter os resultados esperados, bem como foi facultado espaço a esses avaliadores externos para que pudessem dar sua contribuição.

O formulário em referência foi feito com a seguinte estrutura:

**Bloco I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido:**

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido é apresentado logo no início do formulário, para assinatura do convidado que tenha aceitado ser participante da pesquisa.

**Bloco II – Aspectos sociodemográficos do servidor com deficiência:**

Composto por seis perguntas objetivas, este bloco enseja prospectar informações de gênero, raça, idade, escolaridade, classe social e função para a qual foi contratado o respondente.

Vale esclarecer que, em nossa pesquisa no banco de dados do SIAPE, percebemos que estas informações já constam daqueles dados, logo optamos por não utilizar as informações do questionário, até mesmo porque no formulário só encontraríamos informações dos que o responderam.

**Bloco III – Da condição de pessoa com deficiência:**

Neste bloco, composto por seis perguntas, investigamos a condição de deficiência de cada servidor respondente.

**Bloco IV – Visão institucional do IFPB:**

Utilizando a escala de Likert, o respondente indicou o seu grau de concordância ou discordância com as afirmativas contidas no enunciado da questão.

Este método consiste em lançar uma afirmativa e oferecer a possibilidade de o participante responder de acordo com o seu grau de concordância em cinco opções: concordo plenamente, concordo parcialmente, nem concordo nem discordo, discordo parcialmente e discordo totalmente. Vale acrescentar que não facultamos a opção “nem concordo nem discordo”, como forma de evitar que o participante se posicionasse num meio termo, numa fuga ao debate.

**Bloco V – Contribuições e sugestões do servidor para a temática da inclusão e permanência do servidor com deficiência no IFPB:**

Por fim, abrimos um espaço para que o participante compartilhasse suas experiências e sugestões de melhoria das práticas ou políticas institucionais que, em seu entendimento,

deveriam ser implementadas pelo Instituto Federal da Paraíba com relação ao público de servidores com deficiência.

Na subseção seguinte, com base em outras produções acadêmico-científicas, discutiremos mais profundamente sobre o tema.

### **3.4 O estado da arte**

Buscando estabelecer caminhos a partir de outros trabalhos que abordaram a temática da inclusão e permanência do servidor com deficiência de uma Instituição de Educação Superior Federal, realizamos pesquisa em portais para prospectar teses e artigos, iniciando nossa busca no portal da CAPES.

Seguindo Prodanov (2013, p. 3):

Nessa etapa, analisamos as mais recentes obras científicas disponíveis que tratem do assunto ou que deem embasamento teórico e metodológico para o desenvolvimento do projeto de pesquisa. É aqui também que são explicitados os principais conceitos e termos técnicos a serem utilizados na pesquisa.

O autor continua:

Nessa fase, devemos responder às seguintes questões: quem já escreveu e o que já foi publicado sobre o assunto, que aspectos já foram abordados, quais as lacunas existentes na literatura. Pode objetivar determinar o “estado da arte”, ser uma revisão teórica, ser uma revisão empírica ou ainda ser uma revisão histórica (Prodanov, 2013, p. 78).

Como afirmamos, pesquisamos trabalhos científicos, dissertações, estudos diversificados, teses e livros que abordassem adequadamente o tema proposto.

Por sua amplitude, foi preciso escolher o descritor que trouxesse os resultados de pesquisas mais próximas da nossa necessidade. Localizamos 101 trabalhos com temas ligados ao descritor “inclusão”, todavia voltados para discentes das IES – que não contemplavam o tema da inclusão com foco no servidor. Assim sendo, buscamos um descritor que afunilasse mais nosso processo de consulta, evitando o surgimento de muitos textos que não fossem de nosso interesse. Ao utilizar o descritor “servidor com deficiência”, localizamos, a princípio, três trabalhos, todavia sem relevância para nosso estudo. Por esta razão, direcionamos nossa busca diretamente aos bancos de teses das universidades onde a pesquisa pudesse ser mais concentrada e, portanto, mais objetiva.

No banco de teses da Universidade Federal da Paraíba obtivemos três documentos, com destaque para o banco de dados do mestrado em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação do Ensino Superior (UFPB/PPGAES).

O Quadro 02, a seguir, mostra o resultado da busca no repositório da UFPB/PPGAES.

**Quadro 02** – Trabalhos encontrados no banco de dados da UFPB/PPGAES

FONTES	TÍTULO	AUTOR	ANO	CURSO
Repositório UFPB / MPPGAES	A inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência no trabalho: uma análise na Universidade Federal Da Paraíba	Luciane Barcia Brasil Siqueira	2020	MPPGAES
Repositório UFPB / MPPGAES	O acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho	Maria do Rosario Carvalho	2018	MPPGAES
Repositório UFPB	Percepções de mulheres docentes com deficiência: condições para exercer a profissão em uma universidade pública	Larissa Karolyne Fernandes de Oliveira Bonifácio	2021	Licenciatura

**Fonte:** Repositório UFPB, 2024.

**Audiodescrição:** Quadro com fundo branco e letras pretas, indicando quais trabalhos foram utilizados dentre os que estão no banco de dados da UFPB (Fim da audiodescrição).

O primeiro trabalho, “A inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência no trabalho: uma análise na Universidade Federal da Paraíba”, de autoria de Luciane Barcia Brasil Siqueira, tem como objetivo “analisar o processo de inclusão e do acompanhamento do trabalho dos servidores TAE/PCD, na UFPB, no Campus I, ingressos pelo sistema de reserva de vagas” (Siqueira, 2020, p. 23). Como objetivos específicos este trabalho visa:

- a) Descrever o processo de provisão e o acompanhamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência na UFPB;
- b) Identificar o perfil dos servidores técnico-administrativos com deficiência que trabalham na UFPB/Campus I;
- c) Discutir as dimensões da acessibilidade (SASSAKI, 2009) a partir da percepção dos servidores técnico-administrativos com deficiência e gestores, e
- d) Apresentar contribuições para um programa de inclusão e

acompanhamento dos servidores técnico-administrativos com deficiência na Instituição (Siqueira, 2020, p. 23).

Ainda segundo a autora:

O estudo apresenta contribuições para melhoria da provisão e inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência da universidade estudada, e aponta para a criação de um Programa de Inclusão, cujo objetivo principal é a implementação de uma política interna que permita a utilização integral e autônoma das instalações e dos recursos institucionais, de maneira presencial e/ou por intermédio de seus canais de interação, independentemente do tipo de deficiência e das condições específicas de cada servidor para o desempenho de suas atividades laborais (Siqueira, 2020).

O segundo trabalho, “O acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho”, de autoria de Maria do Rosario Carvalho, tem como objetivo principal: Analisar o acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho (Carvalho, 2018, p. 17).

Este trabalho realiza importante debate com contribuições diversas para a inclusão do servidor em condição de deficiência, na medida em que analisa as barreiras que atuam para impedimento da definitiva sensação de pertencimento ao universo comunitário da IES. Sua contribuição incide com mais ênfase nas discussões em torno das barreiras atitudinais.

Por fim, ainda no repositório de teses da UFPB, porém do curso de Licenciatura em Pedagogia, encontramos o trabalho de Larissa Karolyne Fernandes de Oliveira Bonifácio, de 2021, cujo título é “Percepções de mulheres docentes com deficiência: condições para exercer a profissão em uma universidade pública”. De importante contribuição para o debate, este trabalho abre um novo flanco para a temática do servidor com deficiência enquanto mulher.

Nessa discussão, se avalia a realidade de se compor, ao mesmo tempo, uma dupla condição de vulnerabilidade social no contexto de uma sociedade que herda padrões culturais de vieses patriarcal-capitalistas. Historicamente, a mulher sempre foi preterida nos espaços de decisão e de poder. Quando ela acumula outra condição social, também historicamente preterida, como pessoa com deficiência, ela passa a ser alvo de dupla discriminação e sofre mais intensamente os preconceitos em torno de sua dupla condição.

Este trabalho tem como objetivo principal “Analisar as percepções das mulheres docentes com deficiência de uma universidade pública acerca das condições para exercer a profissão” (Bonifácio, 2021, p. 35) e como objetivos específicos: “Mapear o número de docentes mulheres com deficiência em um Campus de uma Universidade Pública; Identificar a trajetória docente de mulheres com deficiência no Ensino Superior; Descrever as principais dificuldades que as docentes encontram e que geram impactos em sua rotina de trabalho” (Bonifácio, 2021, p. 35).

Continuando nossa busca, adentramos no site da SciELO, o qual se constitui em outra base de investigação com vasto material científico e que amplia a visibilidade das publicações. Trata-se de uma base de acesso aberto, com gratuidade para todos os públicos, sejam de origem acadêmica ou não.

O Quadro 03 mostra os resultados dessa busca.

**Quadro 03** – Trabalhos encontrados no banco de teses SciELO

<b>Título</b>	<b>Autor</b>	<b>Ano</b>
Deficiência e BCP: o que muda na vida das pessoas atendidas?	Wederson Rufino Santos	2011
Inserção profissional das pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos.	Paula Chies Schommer, Melissa Santos Bahia	2010
A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras. Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.	Maria Nivalda de Carvalho Freitas	2007

**Fonte:** SciELO, 2024.

**Audiodescrição:** Quadro com fundo branco e letras pretas indicando quais trabalhos foram utilizados dentre os que estão no banco de dados do SciELO (Fim da audiodescrição).

Ampliando a busca em repositórios de outras IES, localizamos, no repositório da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, o trabalho “Inclusão do estudante com deficiência no ensino superior e a formação continuada do docente universitário”, de autoria de Lisiê Marlene da Silveira Melo Martins, com um olhar sobre a inclusão no ensino superior dos discentes de uma IES. Este estudo identifica três grandes desafios para a inclusão no Ensino Superior: a desconstrução das barreiras atitudinais, o estabelecimento de uma inconformidade a qualquer retrocesso no campo educacional brasileiro e a elaboração de políticas institucionais que ressignifiquem as práticas educacionais inclusivas. Esses desafios são de importante reflexão também no contexto do IFPB.

Outro trabalho importante foi localizado no repositório da Universidade Federal de Santa Catarina. Trata-se do trabalho “A inclusão de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência: o olhar dos gestores”, de Evelise Santos Sousa, que teve como campo para investigação a Universidade Federal de Santa Catarina, com destaque na perspectiva dos gestores que interagem com servidores com deficiência. Em sua conclusão, a autora registra que, para os gestores, existe o reconhecimento das políticas de acesso nas IES para os servidores com deficiência, todavia ratificam que são necessárias iniciativas que melhorem a permanência deles.

O Quadro 04, a seguir, apresenta os trabalhos localizados nos repositórios das IES citadas.

**Quadro 04** – Trabalhos prospectados nos repositórios de outras instituições

Fonte	Título	Autor	Ano
Repositório UFRN	Inclusão do estudante com deficiência no ensino superior e a formação continuada do docente universitário.	Lisiê Marlene da Silveira Melo Martins	2019
Repositório UFSC	A inclusão de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência: o olhar dos gestores	Evelise Santos Sousa	2018

**Fonte:** Repositório UFRN e UFSC, 2024.

**Audiodescrição:** Quadro com fundo branco e letras pretas, indicando quais trabalhos foram utilizados dentre os que estão no banco de dados do UFRN E UFSC (Fim da audiodescrição).

### 3.5 Participantes da pesquisa (perfil, critérios de inclusão e exclusão dos sujeitos)

Quanto ao sujeito da pesquisa, seguimos Lakatos (2003, p. 44):

É a realidade a respeito da qual se deseja saber alguma coisa. É o universo de referência que pode ser constituído de objetos, fatos, fenômenos ou pessoas a cujo respeito faz-se o estudo com dois objetivos principais: ou de melhor aprendê-los, ou de melhor interagir sobre eles.

Para Gil (2017, p. 60):

Para que se efetive um experimento, torna-se necessário selecionar sujeitos. Essa tarefa é de fundamental importância, visto que a pesquisa

tem por objetivo generalizar os resultados obtidos para a população da qual os sujeitos pesquisados constituem uma amostra.

Esta pesquisa contará com servidores com deficiência do IFPB – lotados na Reitoria e seus *campi* –, como participantes da pesquisa, levando em consideração o objetivo de conhecer suas diferentes percepções relacionadas a ações de acesso e permanência de seus contextos laborais na Instituição. As razões para estabelecer o grupo de indivíduos como a totalidade das pessoas com deficiência que são servidores da instituição deve-se ao fato de que o número de servidores com deficiência é relativamente baixo em comparação com o universo total de servidores (apenas 69 servidores nessa condição entre mais de 2000 servidores).

Deste universo, escolhemos como critério de inclusão nesta pesquisa ser servidor com deficiência do IFPB e como critério de exclusão sua recusa em responder ao formulário.

### **3.6 Apresentação do locus – campo empírico – o IFPB**

No tocante ao campo de pesquisa, estudaremos o Instituto Federal da Paraíba, uma IES centenária, com cento e doze anos de existência, cuja criação se deu em 1909 com a denominação de Escola de Aprendizes e Artífices, a qual foi criada para o atendimento dos filhos dos operários, como forma de lhes garantir a formação profissional que lhes daria acesso ao universo do trabalho. Em 1968, foi transformada em escola Técnica Federal da Paraíba (ETFPB). Em 1999, dentro do processo de ampliação do processo de valorização do ensino técnico, foi transformada em Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba (CEFET-PB) e, em 2008, em Instituto Federal da Paraíba (IFPB), aglutinando duas escolas de referência no ensino profissional paraibano, a então Escola Técnica Federal da Paraíba, na capital, e Escola Agrotécnica Federal de Sousa, localizada no sertão.

Nesses cento e doze anos, muitas mudanças ocorreram, tanto na sua denominação como na sua estrutura e propósito.

O Instituto Federal da Paraíba é uma autarquia federal, vinculada ao Ministério da Educação e Cultura (MEC). Sinônimo em ensino profissional na Paraíba, o IFPB conta com 21 unidades no Estado com alcance em outras cidades vizinhas. O estado está, quase em sua totalidade, inserido dentro de um bioma marcado pela vegetação da caatinga e

submetido a um clima semiárido, com poucas chuvas, sendo visitado frequentemente pelo fenômeno das secas, fato que impacta fortemente nas vidas de seus habitantes, causando empobrecimento e falta de oportunidades de trabalho.

Para ajudar na minimização desses infortúnios, o IFPB procura oferecer cursos que instrumentalizem a juventude, por isso carrega em sua práxis a abordagem educacional e profissional subsidiada por um conjunto de políticas públicas e institucionais que visam garantir acesso e permanência ao aluno de baixa renda, não só dos municípios onde se localizam as sedes dos *campi* mas também em seu derredor.

O Instituto Federal da Paraíba surge como promotor de transformação de vidas Paraíba adentro. Partindo da Capital, onde se localiza o *Campus* João Pessoa, cuja criação se deu em 1960. Dotado de boa estrutura física, o Campus João Pessoa foi construído, na localidade de Sítio Novo, atualmente bairro de Jaguaribe, para sediar a então Escola Técnica Federal da Paraíba (ETFPB).

Saindo da capital e alcançando o outro extremo do estado, surgia, em 1955, a Escola Agrotécnica Federal da Paraíba, no município de Sousa, que hoje compõe o único *campus* agrícola do Instituto Federal da Paraíba, o qual foi aglutinado em 2008 à estrutura do IFPB. Uma característica peculiar deste *campus* está na sua infraestrutura, composta de duas unidades, uma na sede do município e outra instalada na Fazenda-escola de São Gonçalo.

Em 04 de dezembro de 1994, como parte do projeto de expansão dos IFs, é inaugurado o *Campus* Cajazeiras, quando o IFPB era ainda Escola Técnica.

Em 2006, a segunda maior cidade do estado, economicamente falando, Campina Grande, recebe o seu *campus*, priorizando cursos da área de informática.

Em 2008, o IFPB, emplaca mais duas expansões, uma na cidade litorânea de Cabedelo e outra na cidade de Picuí, região da caatinga no Planalto da Borborema.

Em 2009, três novos *campi* se somam à estrutura do Instituto – na região do Cariri ocidental, é fundado o *Campus* Monteiro, e as regiões do sertão e alto sertão recebem, respectivamente, os *campi* Patos e Princesa Isabel.

Em 2011, no brejo paraibano, com a missão de preparar cidadãos para estimular o desenvolvimento da região, perseguindo uma sólida formação humanística e tecnológica, é implantado o *Campus* Guarabira e mais um *campus* na zona litorânea, na cidade de Santa Rita.

Em 2012, a região do sertão paraibano volta a ser contemplada com a criação de mais uma unidade, desta feita na cidade de Catolé do Rocha. Dentro do Plano de Expansão da Educação Profissional (Fase III), do Governo Federal, que foi até o final de 2014, mais cinco unidades polo foram criadas: Areia, no brejo; Mangabeira, no bairro de Mangabeira, capital; Pedras de Fogo, na Zona da Mata; Santa Luzia, no sertão; e Soledade, no Curimataú paraibano, sendo posteriormente elevadas ao *status* de campus – o IFPB alcança sua estrutura atual, com cobertura nas diversas regiões do estado e previsão de instalação de mais três novos campi nas cidades de Sapé, Mamanguape e Queimadas.

O IFPB conta com uma gama diversa de cursos. Segundo o Portal do Estudante do IFPB, o Instituto oferta 152 cursos distribuídos entre os diversos níveis de ensino e *campi* conforme exposto no Quadro 05 a seguir:

**Quadro 05** – Cursos do IFPB por *Campus*

<i>Campus</i>	<b>Cursos</b>	<b>Nível</b>
Areia	Administração	Técnico
	Gastronomia	Técnico
	Turismo	Técnico
	Bar e Restaurante	Técnico
Cabedelo; Cabedelo Centro	Ciência Biológicas	Licenciatura
	Comércio Exterior	Técnico
	Design Gráfico	Técnico
	Docência para a Educação Profissional e Tecnológica	Especialização
	Educação Ambiental e Sustentabilidade	Especialização
	Guia de Turismo	Técnico
	Guia em Atrativo Turístico Cultural	Especialização
	Guia em Atrativo Turístico Natural	Especialização
	Informática para Internet	Técnico
	Línguas Estrangeiras Modernas	Especialização
	Meio Ambiente	Técnico
	Multimídia	Técnico
	Panificação	Técnico
	Pesca	Técnico
	Química	Técnico
	Recursos Pesqueiros	Técnico
	Serviços Jurídicos	Técnico
Transações Imobiliárias	Técnico	
Transporte Aquaviário	Técnico	
Cajazeiras	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	Tecnológico
	Automação Industrial	Tecnológico
	Computação e Informática	Licenciatura
	Edificações	Técnico
	Eletromecânica	Técnico
	Engenharia Civil	Bacharelado

	Engenharia de Controle de Automação	Superior
	Informática	Técnico
	Licenciatura em Matemática	Licenciatura
	Matemática	Especialização
	Meio Ambiente	Técnico
Campina Grande	Administração	Técnico
	Construção de Edifícios	Tecnológico
	Docência para a Educação Profissional e Tecnológica	Especialização
	Edificações	Técnico
	Engenharia de Computação	Bacharelado
	Ensino de Matemática	Especialização
	Física	Licenciatura
	Informática	Técnico
	Letras-Português	Licenciatura
	Matemática	Licenciatura
	Manutenção e Suporte à Informática	Técnico
	Mineração	Técnico
	Petróleo e Gás	Técnico
	Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação	Mestrado
	Química	Técnico
Telemática	Tecnológico	
Catolé do Rocha	Administração	Técnico
	Edificações	Técnico
	Informática	Técnico
Esperança	Análise e Desenvolvimento Tecnológico	Tecnológico
	Informática	Técnico
	Sistemas de Energia Renovável	Técnico
Guarabira	Contabilidade	Técnico
	Edificações	Técnico
	Gestão Comercial	Tecnológico
	Informática	Técnico
	Sistemas para Internet	Tecnológico
Itabaiana	Automação Industrial	Técnico
	Eletromecânica	Técnico
	Informática	Técnico
Itaporanga	Docência para a Educação Profissional e Tecnológica	Especialização
	Edificações	Técnico
	Ensino de Ciências e Matemática	Especialização
	Informática	Técnico
	Libras	Especialização
João Pessoa; Mangabeira	Administração	Bacharelado
	Administração Pública	Técnico
	Automação Industrial	Tecnológico
	Construção de Edifícios	Tecnológico
	Contabilidade	Técnico
	Controle Ambiental	Técnico
	Cuidado de Idosos	Técnico
	Design de Interiores	Técnico
	Edificações	Técnico
	Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional	Mestrado

	Eletrônica	Técnico
	Eletrotécnica	Técnico
	Engenharia Civil	Bacharelado
	Engenharia Elétrica	Bacharelado
	Engenharia Mecânica	Bacharelado
	Ensino das Ciências da Matemática	Técnico
	Ensino da Língua Portuguesa como Segunda Língua para Surdos	Especialização
	Equipamentos Biomédicos	Técnico
	Eventos	Técnico
	Geoprocessamento	Tecnológico
	Gestão Ambiental	Tecnológico
	Guia de Turismo	Técnico
	Informática	Técnico
	Instrumento Musical	Técnico
	Letras-Português	Especialização
	Matemática	Especialização
	Mecânica	Técnico
	Negócios Imobiliários	Técnico
	Secretariado	Técnico
	Sistemas de Telecomunicações	Tecnológico
	Sistemas para Internet	Tecnológico
	Tecnologia da Informação	Mestrado
Monteiro	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	Tecnológico
	Construção de Edifícios	Tecnológico
	Desenvolvimento e Meio Ambiente	Especialização
	Edificações	Técnico
	Informática	Técnico
	Instrumento Musical	Técnico
	Manutenção e Suporte à Informática	Técnico
Patos	Edificações	Técnico
	Eletrotécnica	Técnico
	Engenharia Civil	Bacharelado
	Ensino de Ciências e Matemática	Especialização
	Higiene Ocupacional	Especialização
	Informática	Técnico
	Libras	Especialização
	Manutenção e Suporte à Informática	Técnico
	Segurança do Trabalho	Técnico
Segurança do Trabalho	Tecnológico	
Pedras de Fogo	Informática	Técnico
	Modelagem e Vestuário	Técnico
Picuí	Agroecologia	Tecnológico
	Edificações	Técnico
	Eletrônica	Técnico
	Geologia	Técnico
	Gestão de Recursos Ambientais do Semiárido	Especialização
	Informática	Técnico
	Letras-Português	Licenciatura
	Mineração	Técnico
	Sistemas para Internet	Tecnológico
	Ciência Biológicas	Licenciatura

Princesa Isabel	Docência para a Educação Profissional e Tecnológica	Especialização
	Edificações	Técnico
	Gestão Ambiental	Tecnológico
	Gestão Ambiental de Município	Especialização
	Informática	Técnico
Santa Luzia	Meio Ambiente	Técnico
	Informática	Técnico
Santa Rita	Sistemas de Energia Renovável	Técnico
	Informática	Técnico
Soledade	Meio Ambiente	Técnico
	Informática	Técnico
Sousa	Informática para Internet	Técnico
	Agroecologia	Tecnológico
	Agroindústria	Tecnológico
	Agropecuária	Técnico
	Alimentos	Tecnológico
	Educação Física	Licenciatura
	Informática	Técnico
	Letras-Português	Licenciatura
	Medicina Veterinária	Bacharelado
	Meio Ambiente	Técnico
Química	Licenciatura	

**Fonte:** Portal do estudante IFPB, 2024.

**Audiodescrição:** Quadro com fundo branco e letras pretas, indicando quais são os cursos do IFPB, por *Campus* e nível de escolaridade (Fim da audiodescrição).

Os cursos do Instituto Federal da Paraíba colaboram numa perspectiva vertical de formação, pela possibilidade de se fazer um curso técnico numa área e, posteriormente, uma graduação na mesma área, contribuindo para o avanço e estímulo dos estudantes em cada nível de ensino. Esta configuração lhe garante condições de estabelecer profundo alcance na educação da Paraíba, visto marcar presença em todas as regiões paraibanas, do litoral ao sertão. O IFPB oferece diversos cursos presenciais e a distância, nas modalidades integrado ou subsequente ao Ensino Médio, cursos de nível superior e pós-graduação (*strictu sensu* e *lato sensu*), além de cursos de Formação Inicial e Continuada, Cursos FIC. Todos de acesso gratuito; conta ainda com vários programas de pesquisa e extensão.

O IFPB possui como missão institucional:

Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática (IFPB, 2024).

Ter como missão primeira a oferta de educação numa perspectiva humanística traz para o instituto o desafio de transparecer em suas práticas de política institucional e de gestão uma série de ações que provoquem a transformação da vida de milhares de jovens e adultos que todos os anos ingressam em seus ambientes, na busca de melhores condições de vida, a partir da ascensão educacional.

O aspecto da humanização colabora paralelamente para a absorção e apoio de grupos historicamente marginalizados, incluindo aí a pessoa com deficiência, entre outros.

A visão institucional é a de: “Ser uma instituição de excelência na promoção do desenvolvimento profissional, tecnológico e humanístico de forma ética e sustentável beneficiando a sociedade, alinhado às regionalidades em que está inserido” (IFPB, 2024). Desta forma, há uma perfeita sintonia entre sua missão e visão na persecução de objetivos a serem entregues à sociedade. Como valores a permear sua administração, elencam-se: Ética, desenvolvimento humano, inovação, qualidade e excelência, transparência, respeito, compromisso social e ambiental.

### **3.7 Recorte Temporal da Pesquisa**

O recorte temporal da pesquisa será entre os anos de 1961 a 2024, período em que foram localizados registros de contratações de servidores com deficiência no Sistema de Gestão de Pessoal. Tal demarcação temporária objetiva contemplar todos os servidores com deficiência que ingressaram e permaneceram no quadro de efetivos até o ano de 2024, e as possíveis variações de políticas inclusivas utilizadas no correr desses anos.

Na seção seguinte, trataremos da análise dos dados coletados e procederemos aos argumentos que sustentam nossa investigação.

## **4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Os elementos foram categorizados a partir de uma análise temática que é um método que procura analisar dados qualitativos para identificar, organizar e interpretar temas. A análise temática traz em si uma leitura e compreensão dos dados que surgem das respostas dos participantes da pesquisa.

#### **4.1 Levantamento das Políticas Institucionais do IFPB ligadas à Inclusão da pessoa com deficiência**

Para o debate acerca das políticas institucionais voltadas à pessoa com deficiência no Instituto Federal da Paraíba, primeiramente será necessário dividirmos esta abordagem em duas etapas: a primeira voltada ao acesso, e a segunda referente à permanência do servidor na instituição.

Com relação ao acesso, em decorrência de sua natureza enquanto autarquia pública federal, o IFPB, até novembro de 2024, estava vinculado a normativo legal estabelecido na Lei 8112/90 que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, que, em seu artigo 5º, inciso VI, § 2º informa:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

O atendimento a este dispositivo legal é de suma importância, uma vez que, com ele, se inicia o processo de inclusão da pessoa com deficiência em instituições públicas. A implementação da referida lei trouxe ao setor público uma ação inclusiva que, na prática, garante melhores condições de oportunidade no acesso ao emprego público. É uma medida que reconhece o fosso histórico social em torno da pessoa com deficiência e que atua no sentido de garantir espaços para a inclusão. O aperfeiçoamento desta prática inserida em formato de lei é condição importante para a garantia de sua implementação, afinal de contas, numa cultura de viés capitalista, onde se estabeleceu que pessoas com algum grau de deficiência não estariam aptas a contribuir para o enriquecimento do país, não se poderia esperar que a implementação de uma medida como esta fosse realizada gratuitamente.

É de se imaginar a figura do Estado como peça importante na composição e aplicação dessa política pública, pelo seu perfil de mediador dos conflitos sociais. Por consequência, o estímulo à inclusão da pessoa com deficiência num ambiente de trabalho termina por contribuir para a melhoria da conscientização de todos que estão inseridos no cenário, transformando as pessoas que compartilham da presença de uma pessoa com deficiência. Os que antes receavam que houvesse má qualidade na prestação de serviços

agora constatam, na prática, que as entregas destas pessoas em nada são insuficientes quanto aos requisitos de qualidade.

Outra possibilidade de acesso ao trabalho no Instituto Federal da Paraíba se dá pelos editais de contratação de professor substituto, de acordo com a lei nº 8.745/1993 ou pelos editais de estágio – todavia, estas modalidades não geram vínculo definitivo com a instituição, pois a pessoa contratada por intermédio destes institutos só pode permanecer no máximo dois anos na instituição. Há ainda a eventualidade de prestadores de serviço com deficiência serem contratados em regime CLT. Com a aprovação da Emenda Constitucional 19/1998 pelo Supremo Tribunal Federal em 06 de novembro deste ano, que flexibiliza a contratação de servidores públicos através do regime CLT, este acesso poderá sofrer alterações uma vez que será facultado à administração a opção de contratação divergente do Regime Jurídico Único.

O tema da inclusão é abordado no site do IFPB no que tange a políticas e ações institucionais voltadas à pessoa com deficiência, através da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis:

As Ações Inclusivas no Instituto Federal da Paraíba têm por princípios e atribuições a elaboração, articulação e promoção de ações que garantam a inclusão e a democratização de procedimentos por meio da participação dos estudantes em todos os seus processos. Sua finalidade é promover a defesa dos direitos humanos, o respeito às diferenças e a inclusão, buscando, para tanto, a remoção de todos os tipos de barreiras e formas de discriminação. O IFPB assume como compromisso essencial a igualdade de direitos e o acesso à educação para todos, atendendo a diversidade total das necessidades dos alunos. Neste sentido, a Coordenação de Ações Inclusivas vem, desde o seu início, em março de 2016, empreendendo ações voltadas para promover o acesso e a permanência das pessoas com necessidades específicas em seu espaço acadêmico. Nos campi, os Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNEs) atuam no apoio e atendimento de alunos e contam, de acordo com suas necessidades locais, com tradutores e intérpretes de LIBRAS, transcritores e revisores de Braille, cuidadores, ledores, alfabetizadores de jovens e adultos e psicopedagogos contratados, além de servidores efetivos do quadro de pessoal do IFPB (IFPB, 2023, sic).

#### **4.2 Da Coordenação de Ações Inclusivas**

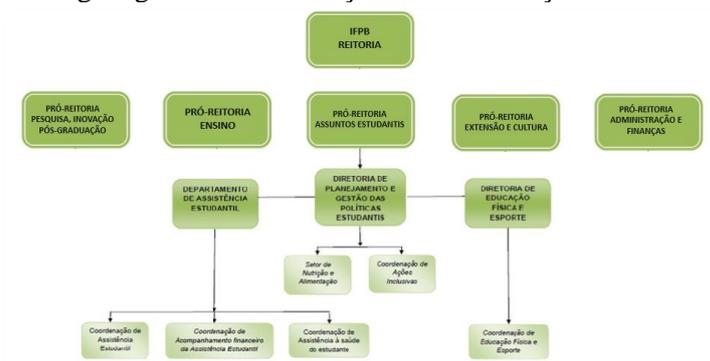
Segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024, dentre as políticas e ações desenvolvidas pela instituição consta:

[...] estabelecimento de instâncias articuladoras das ações inclusivas – setores que atuam em nível sistêmico e nos campi, norteadas pela legislação vigente. São elas a Coordenação de Ações Inclusivas, vinculada à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), que articula ações em nível sistêmico, e os Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNEs), que atuam diretamente nos campi (PDI IFPB, 2020-2024, sic).

Com o objetivo específico de analisar as políticas e práticas da gestão voltadas à inclusão da pessoa com deficiência, realizamos entrevista com a gestora da Coordenação de Ações Inclusivas.

O processo de criação da Coordenação de Ações Inclusivas está subsidiariamente ligado à criação da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, à qual está subordinada. Segundo informações constantes no site do Instituto Federal, no ano de 2015, este Instituto, por meio da portaria nº 102/2015, instituiu uma comissão encarregada de coordenar o processo de revisão de seu estatuto. Dentro das discussões realizadas, os segmentos ali representados decidiram pela criação da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis que, segundo o Estatuto do IFPB, em seu capítulo que trata das competências estatutárias da PRAE, em seu inciso III, determina que cabe a esta Pró-Reitoria “Promover, coordenar e executar programas políticos para os estudantes com deficiências educativas, físicas, psíquicas ou motoras, visando à igualdade de acesso, permanência e conclusão do curso”. Segundo a gestora entrevistada, a coordenação foi criada em fevereiro de 2016. A Imagem 07, adiante, mostra o Organograma dessa Coordenação.

**Imagem 07** – Organograma da localização da Coordenação de Assuntos Inclusivos



**Fonte:** Site IFPB, 2024.

**Audiodescrição:** Imagem com fundo branco, contendo o esquema hierárquico dos setores do IFPB de forma horizontalizada, desde o topo, com a Reitoria seguida das Pró-Reitorias, e detalhando os setores da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (**Fim da audiodescrição**).

Percebe-se a existência de uma infraestrutura organizacional voltada a apoiar a permanência da pessoa com deficiência, todavia voltada ao quadro discente da instituição, não considerando a existência de servidores que pertencem ao seu universo profissional e que também são pessoas com deficiência. Desta forma, todo o esforço por implantar uma política de inclusão termina ruindo, na medida em que um aluno que seja da referida instituição, caso seja aprovado em concurso público para trabalhar no IFPB, não receberá, na condição de servidor, o mesmo tratamento que recebeu quando estava na condição de estudante dessa instituição de ensino.

As práticas da gestão do IFPB voltadas ao acompanhamento de servidores em geral estão localizadas dentro da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGEP), todavia, nesta Diretoria, não há nenhuma orientação voltada exclusivamente para o acompanhamento de servidores no que tange à sua condição de deficiência.

Segundo fala da gestora da área de inclusão, quando deparada com questões que dizem respeito a este público, a Diretoria de Gestão de Pessoas realiza diálogos junto à Coordenação de Ações Inclusivas, para identificar qual seria o melhor andamento a dar no caso especificado.

Durante a categorização dos dados obtidos na entrevista, segundo o critério temático e tomando por base as unidades de registros, criamos as categorias de análise que descrevem as concepções da entrevistada sobre o processo de inclusão e permanência dos servidores com deficiência no Instituto Federal da Paraíba e sua relação com as políticas públicas voltadas ao tema.

Assim sendo, estabelecemos as seguintes temáticas para localização das unidades de registro:

**Categoria 1** – Políticas institucionais voltadas para o servidor com deficiência.

**Categoria 2** – Inclusão do servidor com deficiência.

Na Categoria 1, tratando especificamente das políticas existentes no âmbito institucional do IFPB, não há, segundo a gestora, uma norma que abarque todo o público formado por pessoas com deficiência na instituição. “Temos que ter políticas que se apliquem no geral<sup>3</sup>!” (Gestora, 2024).

Vê-se que a gestora se ressentida da ausência de normativos internos que tratem da comunidade formada por pessoas com deficiência no geral, discentes, docentes, técnicos

---

<sup>3</sup> As falas constantes deste trabalho foram transcritas conforme sua produção, a fim de se manter o máximo possível sua fidedignidade discursiva.

ou prestadores de serviço, que participem das atividades da instituição, constante ou eventualmente.

Por essa razão, alguns estudos, como os de Fragal e Sousa concluem que “há incoerências entre o discurso contido nas políticas públicas voltadas para os interesses das pessoas com deficiência e as ações concretas que as materializam” (2009, p.418), afinal de contas é de se chamar a atenção o fato de que, numa instituição, exista um tratamento diferenciado entre pessoas do mesmo grupo e onde os discentes com deficiência são alvo de políticas públicas, mas os servidores nesta mesma condição não.

Vejamos o que diz a gestora entrevistada sobre esse limite setorial para se tratar do assunto pessoa com deficiência e sua atuação qualquer que seja seu papel na instituição.

*Então assim, tem que ser pensado antes, não é? Global, que não se limite por exemplo à DGEP (Diretoria de Gestão de Pessoas) ou aqui a CAI (Coordenação de Assuntos Inclusivos), não é? que seja, que pense no geral porque nós temos servidores também, os prestadores de serviço por exemplo, que pense a inclusão e não só de políticas para as pessoas, mas políticas no geral da acessibilidade (Gestora, 2024).*

A possibilidade de existência de políticas institucionais que alcançam apenas o segmento discente e não abarca a totalidade de todo o público de pessoas com deficiência (discentes, docentes, técnicos em educação, técnicos administrativos, prestadores de serviço) são um sintoma da necessidade de se ampliar mais o debate, de forma que outros segmentos sejam alcançados. Para a gestora, nas normas sobre inclusão do IFPB, “o foco maior são os estudantes, então assim, quando a gente fala dessas normativas que a gente fala de inclusão e o foco são os estudantes...” (Gestora, 2024).

Quando se garante o debate das políticas institucionais para apenas uma parcela dos indivíduos interessados, na prática se nega a possibilidade de que os demais que não foram ouvidos gozem de plena inserção no aspecto de sua permanência. Não basta dar apenas o acesso por meio das políticas de cotas – é preciso garantir uma qualidade na permanência desses servidores com deficiência. Segundo Burigó e Sousa (2019, p. 156, sic):

Os gestores compreendem e confirmam a efetividade da política de inserção de servidores com deficiência no que tange ao ingresso na Instituição. Porém, apontam para uma inexistência de medidas de acompanhamento desse público durante sua vida funcional, após encerrado o estágio probatório. Uma contradição se evidenciou neste

estudo, ao mesmo tempo em que a Instituição é inclusiva observando a legislação vigente de ingresso de servidores com deficiência, ela nega a inserção deste servidor, por falta de uma política institucional inclusiva no desenvolvimento da carreira do servidor.

Assim sendo, nega-se o efeito positivo da política que garante o acesso pelo efeito negativo da ausência de práticas institucionais que cuidem da permanência desse mesmo servidor.

Para Silva Junior, Ferraz e Alcantara (2020, p. 89, sic):

Preliminarmente, entende-se que a universidade, na maioria das vezes, participa das políticas públicas voltadas para as PCD apenas por meio de editais de concursos públicos que atendam a Lei de Cotas sem, contudo, levar em consideração quais serão as dificuldades que essas pessoas contratadas enfrentarão ao assumirem os cargos devido a um ambiente de trabalho despreparado para atender às suas necessidades.

Par dar conta de garantir essa permanência de forma eficaz, a infraestrutura da organização precisa ser construída de forma que possa contemplar os diferentes elementos participantes de sua comunidade. Para se ter uma ideia, no texto do Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024, que é um documento construído de forma coletiva pela instituição, a palavra “servidor” aparece 253 (duzentas e cinquenta e três) vezes, todavia em nenhuma delas num contexto que trate de servidor com deficiência; já a palavra “deficiência”, ou termos correlatos, aparece 47 (quarenta e sete) vezes, sendo que, em nenhuma delas, se referindo ao servidor com deficiência.

A estrutura organizacional do Instituto Federal da Paraíba, que insere a coordenação de caráter eminentemente inclusivo dentro da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, leva ao equívoco da construção de práticas ligadas a apenas esse determinado segmento, quando, na verdade, a política de inclusão, por seu caráter amplo, deve considerar todos os segmentos que possam ser alvo de suas ações.

Outro ponto importante é que, ao atribuir a essa Coordenação uma missão que deve ser do todo institucional, qual seja, a de fazer acontecer a inclusão e permanência das pessoas com deficiência na instituição, negam-se as importantes contribuições que outros setores podem e devem oferecer para a prática de inclusão. É razoável perceber que, se a temática da inclusão é protagonizada por um setor, os demais setores vão se colocar em posição passiva no debate, acreditando que é de obrigação de setor específico a criação de ações de caráter inclusivo e que suas determinações pautariam o tema no

instituto de forma geral. Na verdade, inclusão e permanência da pessoa com deficiência é papel de todos como política institucional, portanto, a cultura de inclusão precisa permear a realidade de toda a instituição.

*Não sei assim, não tem políticas específicas que saem de todos os setores voltados para as pessoas com deficiência. Então assim, você pega uma diretoria da PRE, normalmente são políticas voltadas para todos os estudantes. Eu não sei se tem políticas específicas (Gestora, 2024).*

Imaginamos que, numa construção que possa refletir o interesse de todos os setores que fazem parte de uma instituição, muito mais provavelmente esse tipo de prática seria o resultado que encamparia a visão de um todo social e não apenas de uma parcela dele.

Continuando na conversa, a entrevistada diz: “Como você falou tem políticas para os estudantes, mas enquanto servidor... a gente tem que pensar” (Gestora, 2024). Em sua fala transparece a urgente necessidade de garantir uma abordagem sobre inclusão de outros segmentos de pessoas com deficiência na instituição.

Obviamente, compreendemos que o fato de a criação da coordenação ter ocorrido na estrutura da instituição que está voltada unicamente para o público discente contribui para que as ações de toda a sua estrutura se voltem para atender exclusivamente este público; todavia, como a temática da inclusão e permanência da pessoa com deficiência é de caráter universal, é necessário repensar suas ações de maneira que venha a alcançar todos os segmentos de pessoas com deficiência.

Segundo a entrevistada: “É porque assim... os servidores, como os servidores são acolhidos e as políticas são mais na DGEP...”. (Gestora, 2024). Nesta fala a gestora justifica a inexistência de ações da Coordenação de Ações Inclusivas junto aos servidores com deficiência pelo fato de que a acolhida desses servidores se dá por outro setor, e a participação da CAI nesse momento poderia levar a algum tensionamento, uma vez que a coordenação estaria atuando em área de interesse de outro setor. Achamos válido repensar esse posicionamento, pois, é preciso esclarecer que a construção das políticas inclusivas é de interesse da coordenação criada para esse tipo de suporte, razão pela qual sua atuação em formato cooperativo se faz necessária para o aprimoramento da temática nos demais espaços que compõem a instituição em sua totalidade.

Dentro da persecução e ampliação do debate para a construção de uma política voltada para a temática da inclusão da pessoa com deficiência o IFPB, foi aprovada, em maio de 2011, a Resolução nº 40, que estabelece a Política de Assistência Estudantil do IFPB. Esta, em seu art. 6º, prevê as ações por meio das quais se processa a assistência ao estudante no IFPB. Nesse ensejo a Resolução em destaque aponta para um Programa de Apoio aos Estudantes com deficiência e/ou necessidades especiais o qual tem por objetivo assegurar ao discente com deficiência as condições para o pleno desenvolvimento de sua vida acadêmica. É de competência deste Programa:

- I – Promover o desenvolvimento de atitudes e valores favoráveis a inclusão de estudantes com deficiência e/ou necessidades educacionais especiais;
- II – Estimular a construção do conhecimento acerca da temática da inclusão plena, estimulando a pesquisa e a produção de material didático;
- III – Mapear e encaminhar para a diretoria do campus as demandas de natureza administrativa;
- IV – Prestar consultoria didática e pedagógica aos docentes;
- V – Manter atualizado o cadastro dos estudantes com deficiência e/ou necessidades educacionais especiais;
- VI – Romper as barreiras arquitetônicas que inviabilizem o acesso dos estudantes com deficiência e/ou necessidades educacionais especiais ao IFPB; e
- VII – disponibilizar materiais e equipamentos especiais necessários ao desenvolvimento da aprendizagem.

Novamente um dispositivo institucional operacionaliza providências para estabelecer políticas institucionais apenas para os discentes com deficiência, não fazendo nenhuma alusão para o demais públicos que se enquadrem no perfil de pessoa com deficiência.

O IFPB elaborou também o seu Plano de Acessibilidade, por meio da Resolução 240/2015. Concebendo a acessibilidade como condição fundamental para o ingresso e permanência da pessoa com deficiência, esta norma:

Visa proporcionar, ao maior número de usuários, independentemente da idade, estatura ou limitação de mobilidade ou percepção, o acesso às atividades, aos serviços, aos sistemas e meios de comunicação e informação do IFPB, assim como a utilização dos espaços, edificações, mobiliários, equipamentos e dispositivos, e dos serviços de transporte com mais independência, autonomia, total ou assistida, e segurança (sic).

O documento procura estabelecer condições de acessibilidade a um amplo grupo de indivíduos, com ou sem deficiência. Alinhado com as políticas públicas voltadas para garantia do acesso, a norma produzida pelo IFPB soma, no processo de inclusão de políticas públicas, refletindo em política institucional, os princípios e fundamentos encontrados em normativos elaborados exteriormente à instituição, como a norma ABNT 9050/2004, procurando a eliminação das barreiras (de quaisquer naturezas), incentivando o acesso, a comunicação, a educação inclusiva, buscando a igualdade de condições entre os indivíduos, sempre pautando o planejamento dessas ações de forma articulada entre os setores envolvidos.

Como desdobramento do Decreto nº 7611/2011, que dispõe sobre a educação especial e o atendimento educacional especializado, o IFPB edita, ainda em 2015, a Resolução nº 139, de 02 de outubro de 2015, que dispõe sobre o regulamento dos Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNEs) do IFPB. O decreto nº 7611/2011, em seu artigo 5º §5º diz:

Os núcleos de acessibilidade nas instituições federais de educação superior visam eliminar barreiras físicas, de comunicação e de informação que restringem a participação e o desenvolvimento acadêmico e social de estudantes com deficiência.

Assim sendo, dentro da práxis existente em nosso país, a norma legal provoca o debate interno nas instituições para que se criem as condições necessárias à implementação de uma política pública.

Outras políticas institucionais se somam a esta, como, por exemplo:

- Regulamento nº 38/2018: dispõe sobre as atribuições e competências do profissional Tradutor e Intérprete de Língua Brasileira de Sinais e Língua Portuguesa no âmbito do IFPB. O objetivo deste regulamento é basicamente o de canalizar a conduta do profissional intérprete para um padrão o mais próximo possível da ética, evitando fugas ao padrão ideal no atendimento para a pessoa com surdez.
- Resolução nº 76/2019: dispõe sobre a dilatação de prazo para Integralização Curricular para Alunos com Deficiência no âmbito do IFPB. Importante instrumento para a permanência da pessoa com deficiência, na medida em que atenta para a necessidade de ampliar prazos e procedimentos para a melhoria no

atendimento à comunidade discente formada por pessoas com deficiência no que diz respeito à integração curricular. É de fato um tratamento diferenciado, mas com o fito de estabelecer a igualdade, reconhecendo a ocorrência de uma barreira na práxis pedagógica e estabelecendo condições para a otimização das capacidades da pessoa com deficiência.

- Resolução AR 32/2020: dispõe sobre o Plano de Acessibilidade dos estudantes com deficiência às atividades não presenciais do IFPB. Esta resolução estabelece uma série de ações para dar condições à pessoa com deficiência a participar das atividades letivas não presenciais do IFPB, compreendendo as particularidades que cada barreira inflige aos alunos com deficiência, de acordo com cada tipo de deficiência.
- Projeto de comunicação “Fique por Dentro”, que publica diversas informações, no site do IFPB sobre a temática da pessoa com deficiência. É uma iniciativa que elenca diversas postagens no site do IFPB esclarecendo dúvidas sobre diversos tipos de deficiência e as dificuldades que a cercam. Todavia é necessário dar mais visibilidade à iniciativa pois esta divulgação não está na página principal do site do IFPB.
- Núcleos de atendimento às pessoas com necessidades específicas (NAPNES), cujo público-alvo é formado por estudantes que encontram barreiras permanentes ou temporárias na vida educacional, como os estudantes autistas, com altas habilidades/superdotação, dislexia, TDAH e outras especificidades.

Quanto aos NAPNES, cabem algumas considerações. A primeira diz respeito à sua característica organizacional. Este setor, no IFPB, está subordinado às direções locais de seus respectivos *campi*. Esta característica resulta em uma limitação em seu raio de ações e provoca a fragmentação das políticas institucionais, posto que cada unidade tem autonomia em seu *campus*, podendo uma boa prática ser levada a termo em uma unidade e em outra não. Além do mais, as ações dos NAPNES estão voltadas ao público discente, não concebendo a presença de outras pessoas com deficiência em sua circunscrição.

- Outra iniciativa levada a termo pela Coordenação de Ações Inclusivas foi a edição da Cartilha do Espectro Autista. Seu objetivo é informar a respeito desse tipo de Transtorno e orientar sobre o dia a dia com a pessoa com tal espectro. Esta iniciativa também carece de melhor divulgação pois está na página da

Coordenação de Ações Inclusivas, dentro da página da PRAE, na prática invisível para usuários da página principal do IFPB.

- Orientação para o cumprimento das adequações para a acessibilidade arquitetônica, de acordo com a NBR 9050, Lei nº 10.098/2000, e Decreto nº 296/2004. O conjunto de políticas públicas estabelecidas nesses documentos procura repercutir o tema da acessibilidade, desde seu estágio como projetos até sua concepção, observando o desenho universal e todas as condições necessárias a garantir a prioridade de atendimento para a pessoa com deficiência no IFPB.

Quanto à Categoria 2 – Inclusão do servidor com deficiência –, o maior desafio para a discussão junto à Coordenação de Ações Inclusivas está no fato de que sua criação visa à inclusão dos estudantes. A gestora informa que dispõe, inclusive, do levantamento de quantos e quais são e onde estão os estudantes com deficiência, mas, ao abordarmos sobre a existência desses mesmos registros no que diz respeito a servidores, ela afirma desconhecer esses dados, mesmo percebendo a importância de dominar tais dados para “a partir do mapeamento conhecer as necessidades, capacitação geral para preparar sobre inclusão da pessoa com deficiência”. (Gestora, 2024). É improvável que haja esforço para que se construa uma política de inclusão voltada a servidores com deficiência quando sequer se sabe quem são e onde estão estes servidores.

Percebemos, entretanto, na fala da gestora que, devido ao fato de esta lidar com o tema da inclusão, a Coordenação de Assuntos Inclusivos é convidada a oferecer sugestões para questões que surgem na comunidade. Um exemplo disso foi o caso da contratação de uma servidora cega que considerava inviável sua lotação em uma cidade que ela não conhecia e onde não havia nenhuma espécie de apoio que pudesse cooperar para sua permanência no local. Segundo a gestora:

*[...] a vaga era pra Monteiro, aí quando se soube, quando chegou a informação que era uma servidora cega que passou no concurso, era uma servidora cega, e ela falou dessa questão, talvez a impossibilidade de ir pra Monteiro, aí ela falou com a DGEP e eu acho que a DGEP deve ter entrado (em contato com a Coordenação de Ações Inclusivas), porque na época foi com o pró-reitor. Não é, entrou em contato com o pró-reitor pra saber se poderia, eh...se era possível ficar aqui na coordenação, então foi um diálogo feito com ele (Gestora, 2024).*

Quando da ocorrência de uma situação a ser resolvida com respeito uma servidora com deficiência visual, a CAI foi chamada a debater sobre o problema, muito embora sua criação tenha sido motivada pela necessidade de atendimento a discentes com deficiência.

Outro caso citado por ela foi o de um servidor de um *campus* do interior que tinha o apoio de um acompanhante contratado para auxiliá-lo e precisou viajar. Ocorre que o contrato do acompanhante deixava sua área de atuação restrita ao dito campus e este profissional não poderia viajar acompanhando o servidor com deficiência e este problema também chegou a ser comunicado à CAI.

Outras ações da coordenação terminam por atingir todo o público de pessoas com deficiência (docentes, servidores e prestadores de serviço). A entrevistada informa que “as ações de inclusão de servidores ocorrem pelo *campus*, como semana da diversidade e inclusão em setembro, realizada em todos os *campi*, mas para todos os públicos, negros, pessoas com deficiência, etc.” (Gestora, 2024). Nesses eventos capitaneados pela CAI, o tema da inclusão é abordado de forma geral, e não exclusivamente com direcionamento para o público discente e, ainda mais, abrangendo todas as nuances da inclusão, no que se refere aos mais diversificados grupos que possam ser alvo da exclusão na comunidade. Esse entendimento se confirma nas palavras da servidora: “Sim. A semana da inclusão e diversidade, palestras, filmes etc. mas envolve toda a comunidade e como é geral atende a todos” (Gestora, 2024).

Assim sendo, percebemos que embora tenha sido criada para tratar do problema da inclusão e permanência dos estudantes com deficiência, a coordenação é chamada a pautar a questão de outros públicos com deficiência.

Quando um setor chama a Coordenação para a discussão, isso acontece dentro de uma perspectiva de que a temática da inclusão é algo que pertence à Coordenação de Assuntos Inclusivos, restando aos demais setores um papel coadjuvante. Isso não deveria acontecer dessa forma, pois a questão da inclusão não pode ser objeto de apenas um ator protagonista. Para que ela seja incorporada culturalmente por todos os segmentos da instituição, é necessária a colaboração de todos os departamentos. O produto do trabalho de uma coletividade é sempre muito mais enriquecedor em seus resultados do que um olhar individual. Segundo a gestora, isso ocorre nos *campi* da instituição, devido ao apelo coletivo que o tema desperta, todavia sem que essa orientação ocorra de forma articulada.

*[...] nos campi estão atuando mais, nos campi tem uma articulação maior dos setores com relação à questão de inclusão, até porque como a gente lida com os estudantes, novamente não é, com os estudantes, você parte por exemplo, você vai necessariamente envolver o setor pedagógico, a assistência estudantil também sempre tá lá junto, com as questões de inclusão (Gestora, 2024).*

Como se vê, a cooperação entre os setores resulta muito mais de um arranjo construído para a solução de um momento pontual voltado para os problemas dos discentes com deficiência. A coordenação atua apenas para que aconteça o aprofundamento do debate acerca da inclusão. Apesar disso, segundo a gestora, já se percebe certa melhoria na condução das discussões sobre inclusão da pessoa com deficiência.

*[...] eu acho que a gente vem melhorando, justamente por conta dessas, desse investimento assim em campanhas, eh...por exemplo, esse ano eu já fui e amanhã vou para outro campus. É minha décima primeira participação este ano. E tem me chamado para falar de inclusão, a maioria tá me chamando pra falar dessa resolução nova que a gente fez (Gestora, 2024).*

A cooperação dessa Coordenação para a ampliação das discussões sobre o tema da pessoa com deficiência é algo inquestionável, até porque, em momentos de se falar de inclusão da pessoa com deficiência, outros setores convidam a coordenação a contribuir.

*[...] tem a DAP, eles foram reformular um documento agora, que é sobre os estudantes, (inaudível)... que a gente eles pediram para a gente. Ó! O que é que a gente pode inserir relativo à inclusão? Aos estudantes com deficiência? As políticas de inclusão? Pronto! Aí a gente contribui. Esse é um setor que permeia que passa por todos os setores de fato. Porque, tipo..., eu não consigo fazer inclusão sozinha (Gestora, 2024).*

### **4.3 Do Mapeamento dos servidores com deficiência**

Para obter informações a respeito de quantos e quem são os servidores públicos com deficiência que atualmente estão lotados no Instituto Federal da Paraíba, foram utilizados os dados existentes no Sistema Integrado de Administração de Pessoal-SIAPE.

O sistema integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape) é um sistema de abrangência nacional criado com a missão de integrar todas as plataformas de gestão de folha de pessoal dos servidores públicos. Hoje, o Siape é um dos principais sistemas estruturantes do governo e é responsável pela produção de folhas de pagamento dos mais de 200 órgãos federais (SERPRO, 2024).

É no sistema Siape que estão contidas todas as informações a respeito do contingente de servidores públicos civis do Governo Federal. Ali estão não apenas

informações limitadas aos valores de folhas de pagamento, mas também toda sorte de dados cadastrais a respeito do servidor público federal, com dados precisos sobre o seu perfil individual, especificações sobre sua formação, raça, sexo, idade, vencimentos, lotações. Entre outros dados e não menos importante, também está a informação se ele está cadastrado como servidor com deficiência. Segundo este sistema, o Instituto Federal da Paraíba conta com 2.380 (dois mil trezentos e oitenta) servidores registrados entre técnicos e professores até a data desta prospecção, destes apenas 69 (sessenta e nove) possuem algum tipo de deficiência, equivalendo a 2,89% (dois vírgula oitenta e nove por cento) dos servidores. Esse dado nos leva à seguinte reflexão: por quais razões existem apenas 2,89% (dois vírgula oitenta e nove por cento) de servidores com deficiência, quando a Lei nº 8.112/90 diz, em seu artigo 5º, § 2º, diz:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Considerando o universo total de 2.380 (dois mil trezentos e oitenta) servidores, deveria haver pelo menos 119 (cento e dezenove) deles com deficiência, se estipularmos o mínimo de 5% (cinco por cento) de servidores do quadro. O espaço garantido por lei para contratação de pessoas com deficiência não está totalmente ocupado. Se a lei faculta um número de vagas maior do que as contratações em vigor, percebe-se, então, que existe algum fator de impedimento para as pessoas com deficiência conseguirem êxito no acesso ao mercado de trabalho nas Instituições de Ensino Superior, mais especificamente, no IFPB.

Diante dos dados apresentados, do total de servidores com deficiência, 57,97% (cinquenta e sete vírgula noventa e sete por cento) se encontram lotados na Reitoria e nos dois principais *campi* do Instituto – João Pessoa e Campina Grande. Como política de estabelecimento do local de lotação do servidor, antes de incluir novos servidores em seus quadros, o IFPB abre editais de remoção que possibilitam a servidores mais antigos ocuparem as vagas disponíveis em locais que sejam de sua escolha. Assim sendo, muitos servidores antigos migram para a Reitoria ou para outros *campi*, deixando suas vagas para os novos servidores.

Ao tomar posse, o servidor pode escolher apenas por ocupar as vagas que estão em aberto. A exceção fica por conta de vagas que os *campi* não disponibilizam para redistribuição, as quais serão preenchidas por novos servidores que optarem no ato de sua inscrição para aquela determinada localidade. Como a lotação de um servidor ocorre no ato de sua posse e não é prerrogativa dele determinar em qual local se estabelecerá, sendo facultado oportunidade para escolher entre locais pré-determinados, percebe-se que a gestão do Instituto Federal da Paraíba, nos vários concursos que têm ocorrido ao longo do tempo, disponibilizou para estes servidores com deficiência vagas concentradas nas áreas de maior demanda administrativa e educacional da instituição, a saber na Reitoria e nos seus dois maiores *campi*, João Pessoa e Campina Grande, posto que neles é onde se concentra a maior quantidade de matrículas e, conseqüentemente, se exige um maior esforço em pessoal e recursos, conforme se vê no Gráfico 01, mais adiante, todavia seria estrategicamente interessante inserir uma prática que assegurasse a lotação de um servidor com deficiência tendo a preocupação de verificar se o campus para o qual o referido servidor está sendo encaminhado possui uma estrutura mínima que lhe garanta condições de acessibilidade. Ou seja, no momento de fazer a lotação dos servidores, seja no ato da posse, seja no ato de remoção, é preciso que se verifique as condições do local para garantir que o servidor com deficiência não encontrará barreiras que tornem o seu local de trabalho inacessível de alguma forma.

**Gráfico 01** – Quantidade de servidores com deficiência por *campus*



**Fonte:** SIAPE, 2024.

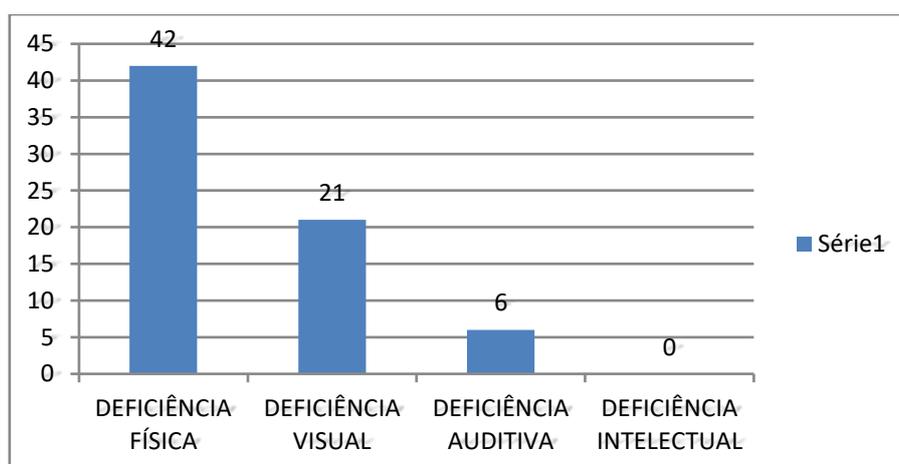
**Audiodescrição:** Gráfico de barras na posição vertical, que mostra a distribuição de servidores com deficiência no IFPB, por cidades. Da esquerda para direita, se lê: Cabedelo: 2; Cabedelo Centro: 5; Cajazeiras: 3; Campina Grande: 12; Catolé do Rocha: 0; Esperança:

2; Guarabira: 0; Itabaiana: 1; Itaporanga: 0; João Pessoa: 12; Mangabeira: 1; Monteiro: 3; Patos: 3; Pedras de fogo: 0; Picuí: 4; Princesa Isabel: 4; Santa Luzia: 0; Santa Rita: 1; Soledade: 0; Sousa: 2; Reitoria: 14 (Fim da audiodescrição).

Esta prática atenderia a uma lógica de que a lotação do servidor com deficiência carece de ser realizada em postos de trabalho minimamente adaptados à realidade de sua condição de deficiência, pois alguns *campi* se apresentam como locais inadequados para lotação de servidores com tal perfil. O *campus* Pedra de Fogo, por exemplo, apresenta um conjunto de barreiras arquitetônicas que, na prática, inviabilizam a lotação de um servidor cadeirante, pois o acesso a parte de sua estrutura, onde se localizam salas de aulas, se dá por uma escada. Tal situação somente será resolvida quando o *campus* for instalado definitivamente, pois na atualidade ocupa espaço cedido pela prefeitura local. Já as instalações definitivas serão projetadas para atender às normativas de acessibilidade. Mas como não há norma que defina as condições para lotação de servidores com deficiência, bem como para fornecimento de meios de acessibilidade a eles, a solução se dá sempre de forma improvisada, como no caso da servidora com deficiência visual que estava na eminência de ser lotada em local em que não havia nenhuma rede de apoio para que ela ali se estabelecesse.

A seguir, no Gráfico 02, veremos o quantitativo de servidores do IFPB, registrados pelo tipo de deficiência.

**Gráfico 02** – Quantidade de servidores por tipo de condição de deficiência



**Fonte:** SIAPE

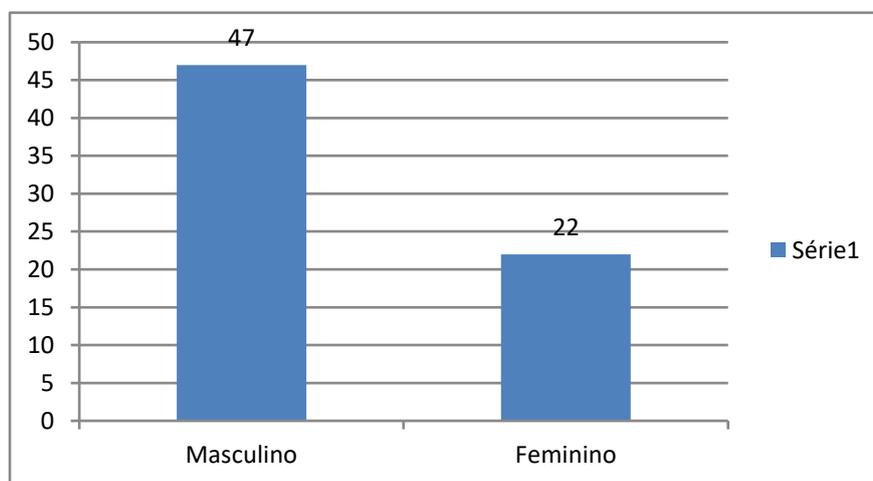
**Audiodescrição:** Gráfico de barras na posição vertical que mostra a distribuição de servidores com deficiência no IFPB, por tipo de condição de deficiência. Da esquerda para direita, se lê: Condição de deficiência física: 42; condição de

deficiência visual: 21; condição de deficiência auditiva: 6; condição de deficiência intelectual: 0 (Fim da audiodescrição).

A maioria de servidores com deficiência do IFPB é composta por pessoas com algum tipo de deficiência física, 60,86%, seguida de pessoas com deficiência visual, 30,43%, e deficiência auditiva, 8,69%. Não há nenhum servidor com deficiência intelectual. Os vários tipos de deficiência entre servidores mostram que, havendo a reabilitação da pessoa com deficiência, ela será incluída no trabalho.

O Gráfico 03, mostra mais alguns dados desse público. Desta feita, com relação aos gêneros desses servidores com deficiência atuantes no IFPB.

**Gráfico 03** – Da distribuição de gênero dos servidores com deficiência do IFPB



**Fonte:** SIAPE, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico de barras na posição vertical que mostra a distribuição de servidores com deficiência no IFPB, por sexo. Da esquerda para direita, se lê: masculino, 47; feminino, 22 (Fim da audiodescrição).

Os dados apontam que 68,11% (sessenta e oito vírgula onze por cento) dos servidores com deficiência do IFPB pertencem ao sexo masculino e 31,89% (trinta e um vírgula oitenta e nove) ao sexo feminino. Durante muito tempo, a história registrou uma diferença no tratamento entre homens e mulheres, logo não é de se estranhar que essa realidade se repita em qualquer recorte social de nossa sociedade. Tal fato demonstra com clareza a necessidade de se implementarem políticas públicas que garantam à mulher a igualdade de condições para ocupação de posições na sociedade, como forma de saldar a dívida histórica, estabelecida por uma sociedade de características patriarcais, na qual a mulher era vista em segundo plano.

O campo de trabalho para a mulher somente teve um importante espaço de abertura durante o período das grandes guerras, pois, com o envio da mão-de-obra masculina para o *front* de batalhas, escasseava-se a força de trabalho local necessária para a operacionalização das fábricas e, assim sendo, mulheres passaram a fazer parte do contingente disponível ao capital, contribuindo com uma força de trabalho abundante e barata, quando comparada ao tratamento dado à mão-de-obra masculina.

Em tempos não muitos distantes, ser mulher era ser considerada como um indivíduo de segunda categoria social, dado que a mulher não possui direito de voz e frequentemente estava subordinada à liderança paternalista em sua família. Ser mulher já era difícil e ser mulher com deficiência representava um duplo peso. A mulher com deficiência acumula um tratamento de dupla estigmatização – uma por sua condição enquanto mulher e outra no que diz respeito à sua condição de mulher com deficiência. Para Silva (2016, p. 12):

O estigma evidencia processos de controle social e relações de poder, na medida em que um atributo diferenciador e, especialmente sua significação socialmente partilhada, levam os estigmatizados a situações de descrédito e, muitas vezes, na vivência cotidiana dos preconceitos.

Numa sociedade em que o culto a um determinado padrão é estabelecido como referência de “normalidade”, ser uma mulher em um corpo que não se encaixa nesses padrões termina por se configurar numa vida permeada de momentos de enfrentamento de preconceito, ferindo o ser mulher em sua autoestima, na forma de como ela se vê perante os outros. Este modelo nega à mulher com deficiência o direito de ela mesma estabelecer as definições sobre sua deficiência e sua feminilidade, sendo a visão dela mesma a que importa e não os padrões pré-concebidos por outros. Esse sistema impõe um conceito de beleza que segundo Ayre, Nicolau e Schraiber (2011, p. 865, sic):

Consiste em um sistema de valor, uma ideologia cultural coercitiva que relaciona determinada aparência corporal como pré-requisito para ganhar amor, status e reconhecimento, e revela o paradoxo de que a mulher emancipou-se politicamente, mas não se liberou do mandato social de perseguir beleza.

Essas relações de poder têm sido sistematicamente aplicadas e aceitas de forma silenciosa em nossa sociedade, garantindo continuidade no correr do tempo e infligindo

às mulheres um papel secundário na sua participação social. A maior parte das posições de destaque social está ocupada por homens. Assim sendo, compreendendo que esta realidade se estende também às mulheres com deficiência, atribui-se a elas um peso de inferiorização ainda maior pelo acúmulo de seu papel enquanto mulher juntamente com o seu papel de pessoa com deficiência.

Em 2010, a ONU realizou um estudo sobre a condição da mulher em nível mundial. Seus apontamentos indicam que “na área da educação dois terços dos 960 milhões de adultos analfabetos em todo o mundo são mulheres” (ONU, 2010, sic). Se as pessoas com deficiência, de uma forma geral, convivem com uma realidade de exclusão, “entre as pessoas com deficiência, as mulheres enfrentam o drama da preterição por sua simples condição feminina” (Andrade; Araújo, 2015). “As estimativas citam a prevalência de deficiência entre mulheres em torno de 60% superior ao sexo oposto, podemos afirmar de toda maneira, as mulheres são quantitativamente superiores ao número de homens com deficiência” (Silva, 2016, p.17).

Ainda segundo (Silva, 2016, p. 47):

As mulheres em sua trajetória no decorrer da história da humanidade evidenciam sua condição de vulnerabilidade na medida em que vivenciam de forma sistemática violências das mais variadas e processos de discriminação que reduzem suas potencialidades no mundo do trabalho, na escola e na vida cotidiana. Quando aliado a condição feminina encontra-se a condição “deficiência” tal vulnerabilidade ganha outras dimensões.

Em geral, a prática de abordagem social para as mulheres com deficiência está eivada de uma violência silenciosa que lhe nega as condições de sua existência. Segundo Nicolau, Schraiber e Ayres (2011, p. 863):

Destacam-se em suas narrativas vivências de rejeição ou superproteção familiar, dificuldades em adquirir equipamentos para sua autonomia, pouco investimento no estudo e na qualificação profissional, menor participação social, obstáculos à vivência da sexualidade e da maternidade, falta de acessibilidade física, comunicacional e atitudes pouco receptivas nos serviços de saúde, caracterizando total vulnerabilidade.

Ainda segundo os autores (2011, p. 867):

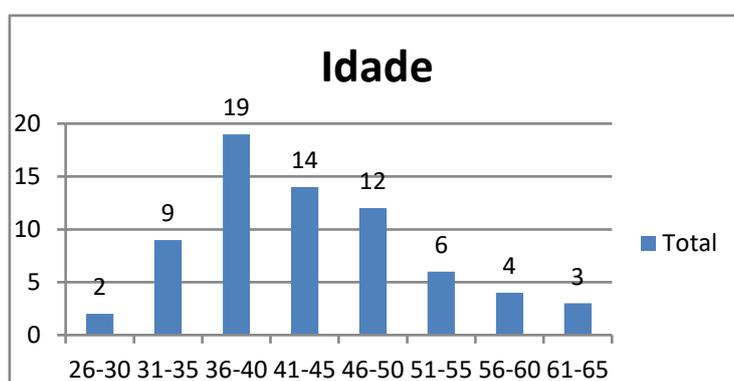
A dimensão social da dupla vulnerabilidade das mulheres com deficiência diz respeito a vivências em um meio social no qual mulheres e pessoas com deficiência têm uma posição social menos qualificada e experimentam menores possibilidades de participação social e política, acesso à educação, à justiça, à saúde regulamentada, a benefícios sociais, à cultura, ao lazer e demais bens sociais que promovam a equidade de gênero e o desenvolvimento humano de pessoas com deficiência.

Nesta realidade, a luta por sua proteção deve passar pelo seu posicionamento, enquanto pessoa, mulher e ser humano que detém a mesma importância dos demais que compõem a sociedade, com repercussões jurídicas que garantam seus direitos.

Desde a época das sociedades clássicas, o culto a um “corpo perfeito” vem sendo difundido, como uma exigência de um pensamento replicado nas sociedades. Diante desse cenário excludente, toda e qualquer política pública que atente para as dificuldades impostas à mulher deficiente constituem um imperativo nas ações da gestão das Instituições de Ensino Superior, visando mitigar, ao menos no contexto da comunidade acadêmica, a realidade de dissabores contemplada pela mulher, servidora com deficiência.

O Gráfico 04 nos mostrará a distribuição por faixa etária dos servidores com deficiência, lotados no IFPB.

**Gráfico 04** – Da distribuição etária dos servidores com deficiência do IFPB



**Fonte:** SIAPE, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico de barras na posição vertical, que mostra a distribuição de servidores com deficiência no IFPB, por idade. Da esquerda para direita, se lê: entre 26 e 30 anos: 02; entre 31 e 35 anos: 09; entre 36 e 40 anos: 19; entre 41 e 45 anos: 14; entre 46 e 50 anos: 12; entre 51 e 55 anos: 06; entre 56 e 60 anos: 04; entre 61 e 65 anos: 03 (Fim da audiodescrição).

A força de trabalho do IFPB composta por pessoas com deficiência é, em sua maioria, de meia idade. Apenas 07 (sete) dos 69 (sessenta e nove) servidores têm mais de

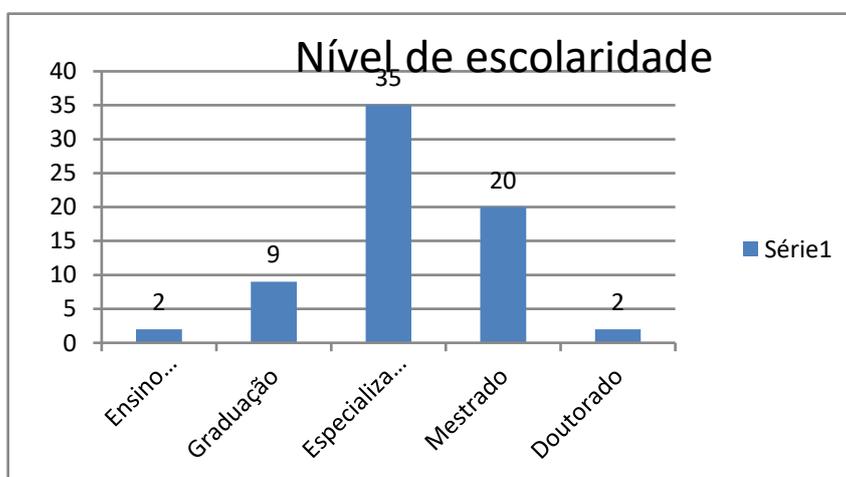
55 (cinquenta e cinco) anos de idade, o que leva a crer que uma parcela considerável destes servidores foi alcançada por políticas públicas afirmativas voltadas para o acesso ao trabalho estabelecidas na Lei 8.112/90, que reserva vagas para pessoas com deficiência em concurso público.

Provavelmente, a maior parte dos indivíduos que compõe este grupo está inserida no contexto de lutas por uma melhor condição de vida para as pessoas com deficiência, já que a história relata ser recente o despertar da sociedade para este debate, com iniciativas próximas da década de 70 em diante.

Diante deste fato, a gestão do Instituto Federal da Paraíba tem dois desafios a serem respondidos pois, em se tratando de uma maioria de servidores cuja idade já está próxima da aposentadoria, é necessário garantir as condições para que a substituição destes servidores seja realizada sem prejuízo para o andamento das ações que eles desempenham, bem como é preciso preparar estes servidores para uma nova realidade que se avizinha, a aposentadoria. Ainda mais quando se considera que na condição de servidor com deficiência os prazos para aquisição do direito de aposentadoria são ainda menores conforme já está garantido em lei. Outro fator a ser contemplado pela gestão é a necessidade de acompanhamento destes servidores no que diz respeito à evolução de sua condição de deficiência, pois é possível que possa haver uma piora nas suas condições físico/motoras ou psicológicas em função do agravamento da condição de deficiência com o passar do tempo.

Vejamos agora o Gráfico 05, que apresenta a formação acadêmica dos servidores com deficiência do IFPB.

**Gráfico 05** – Da formação dos servidores com deficiência do IFPB



Fonte: SIAPE, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico de barras na posição vertical que mostra a distribuição de servidores com deficiência no IFPB, por nível de escolaridade. Da direita para esquerda, se lê: ensino médio: 02; graduação: 09; especialização: 35; mestrado: 20; doutorado: 02 (Fim da audiodescrição).

Dos 69 (sessenta e nove) servidores com deficiência do IFPB, 67 (sessenta e sete) têm nível superior, ou seja, 97,10% (noventa e sete vírgula dez por cento), dos quais 35 (trinta e cinco) possuem especialização, 50,72% (cinquenta vírgula setenta e dois por cento); 20 possuem mestrado, o equivalente a 28,98% (vinte e oito vírgula noventa e oito por cento) e 02 (dois) com doutorado, ou seja, 2,89% (dois vírgula oitenta e nove por cento).

Em se tratando de servidor técnico-administrativo, existe uma política de incentivo para que, na medida em que galga maiores níveis de formação em relação à formação exigida em edital no qual ele fora aprovado, ele venha a obter um percentual de incentivo à qualificação sobre seu vencimento básico; todavia, é interessante notar que se trata de política voltada a todo o corpo funcional de servidores, seja este servidor com deficiência ou não. Este benefício está instituído no Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006: “A concessão dessa progressão é dada através de percentual, que leva em consideração se o curso apresentado pelo servidor possui relação direta ou indireta com o ambiente organizacional que foi definido para o interessado” (IFPB, 2024). Havendo uma relação direta entre o curso realizado com a área de atuação do servidor, ele será contemplado com um percentual maior do que quando a relação é indireta, ou seja, o curso realizado não possui uma relação direta com o ambiente organizacional em que o servidor está inserido.

Podemos compreender melhor este benefício, observando o Quadro 04, abaixo, com os respectivos percentuais de acordo com a direta ou indireta relação com o ambiente organizacional.

**Quadro 06** – Percentual de incentivo à qualificação por nível de escolaridade

<b>Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)</b>	<b>Área de conhecimento com relação direta</b>	<b>Área de conhecimento com relação indireta</b>
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-

Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

**Fonte:** IFPB, 2024.

**Audiodescrição:** Quadro de percentual de incentivo à qualificação por nível de escolaridade de acordo com relação direta ou indireta da formação com as atividades do setor do servidor. (Fim da audiodescrição).

Com relação aos servidores que compõem o quadro de professores, estes podem ser beneficiados por uma retribuição por titulação, estabelecida em normativo legal – a Lei nº 11.784 de 2008. O requisito básico para se ter direito a este benefício é a obtenção da titulação exigida em cada fase da progressão – aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado (IFPB, 2024).

#### **4.4 Da percepção dos servidores com deficiência do IFPB relacionadas à inclusão e permanência**

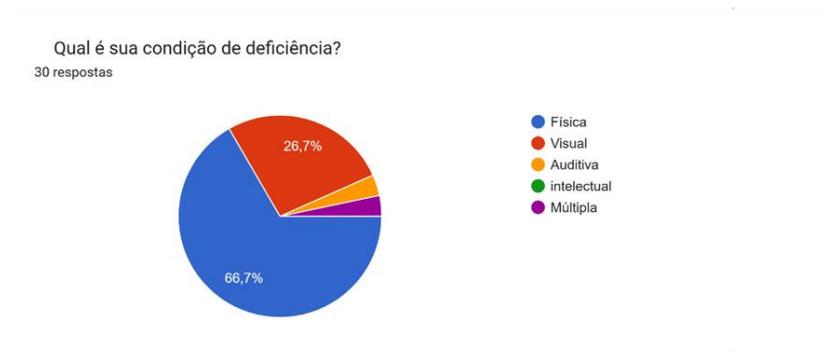
Neste ponto, objetivamos conhecer as percepções dos servidores com deficiência do IFPB sobre as ações de acesso e permanência na instituição. Ofertamos espaço para que a máxima “nada sobre nós, sem nós!” se torne realidade. Pensando desta forma, trouxemos algumas contribuições de formulários da pesquisa de Luciane Barcia Siqueira (2020) para nossa pesquisa, com adaptações para nosso estudo. Dos 69 (sessenta e nove) possíveis respondentes, obtivemos 30 (trinta) respostas, valor correspondente a 43,47% (quarenta e três vírgula quarenta e sete por cento) do total de servidores com deficiência no IFPB.

Concentramos as respostas de forma temática e, assim sendo, identificamos dois temas conforme segue:

- Da sua condição de deficiência;
- Da visão institucional do IFPB

Quanto à condição de pessoa com deficiência no contexto do IFPB, vejamos o que nos mostra o Gráfico 06 adiante.

**Gráfico 06** – Quanto à condição de deficiência dos respondentes



**Fonte:** dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre condição de deficiência dos respondentes à pesquisa em sentido horário: condição de deficiência física: 66,70%; condição de deficiência visual: 26,70%; condição de deficiência auditiva: 3,3%; condição de deficiência intelectual: 0%; condição múltipla de deficiência: 3,3% (Fim da audiodescrição).

De acordo com os dados apresentados, 66,70% (sessenta e seis vírgula setenta por cento) se declaram em condição de deficiência física; 26,70% (vinte e seis vírgula setenta por cento) em condição de deficiência visual; 3,30% (três vírgula trinta por cento) se declararam em condição de deficiência auditiva e mais 3,30% (três vírgula trinta por cento) em condição múltipla de deficiência.

Dados do IBGE indicam que, de fato, há uma parcela populacional maior de pessoas com deficiência física, o que se reflete novamente em nossos dados. À primeira vista, poderíamos alegar diante desses números, que uma pessoa com deficiência física consegue acesso mais facilmente ao trabalho. É preciso compreender que não é o tipo de condição de deficiência que acarreta uma dificuldade maior ou menor de adaptação da pessoa com deficiência na sociedade. Como pessoa com deficiência, sempre me deparei com este debate no meio social de minha convivência. O discurso vigente era que as diferentes condições de deficiência apresentam distintos graus de dificuldade para a implementação da inclusão da pessoa com deficiência. Na verdade, o que contribui ou não para a inclusão da pessoa com deficiência é a manutenção ou a eliminação da barreira que o impede de socializar. Chegamos a essa conclusão a partir de dados existentes nas

respostas ao formulário enviado a servidores nesta pesquisa. Ao filtramos apenas os respondentes que afirmaram não necessitar de nenhum suporte para o exercício de suas atividades, neste grupo havia pessoas em diferentes condições de deficiência, sendo elas condições de deficiência visual e física e, ao filtramos apenas os respondentes que indicaram precisar de bastante suporte para o exercício de suas atividades, surgem novamente as mesmas condições de deficiência, visual e física, ou seja, não há diferença de condição de deficiência entre os dois grupos. Isto comprova o fato de não ser sua condição de deficiência que indicará o grau de dificuldade de inclusão na sociedade, mas sim a permanência ou a eliminação da barreira (seja de qual tipo for).

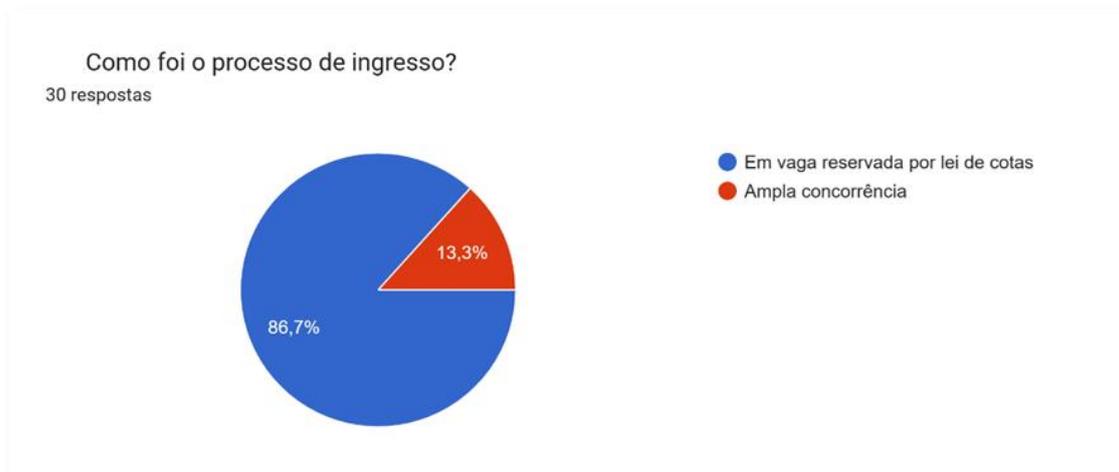
Quando indagado sobre se sua condição de deficiência era adquirida ou congênita, ou seja, de nascimento, 63,30% (sessenta e três vírgula trinta por cento) indicaram que sua condição de deficiência foi adquirida posteriormente ao nascimento.

Este dado constitui-se em forte indicador na defesa de que se estabeleçam políticas públicas que possibilitem a eliminação dos fatores que contribuem para o aparecimento de condições de deficiência nas pessoas. Incluem-se nesse cenário as iniciativas que procurem reduzir o índice de acidentes automobilísticos ou de trabalho, as políticas de fortalecimento do SUS, por ser o único meio de acesso a tratamento pelas populações mais carentes e, quero frisar com especial atenção, o fortalecimento de campanhas de vacinação.

Recentemente, em 2022, a Fiocruz divulgou dados alarmantes.

Até meados de 1980, a poliomielite causava paralisia em quase 100 crianças por dia no planeta, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS). Somente no Brasil, foram registrados quase 27 mil casos da doença entre 1968 e 1989, ano da última notificação no país. Em 1994, as Américas receberam o certificado de eliminação da doença. Porém, há alguns anos o Ministério da Saúde brasileiro vem alertando para um possível retorno da doença por conta dos baixos índices de vacinação. Em 2021, menos de 70% do público-alvo estava com as doses em dia, frente aos mais de 98% em 2015 (Fiocruz, 2022, sic).

Tratando da condição que possibilitou o acesso do servidor ao cargo no IFPB, podemos visualizar o que nos informa o Gráfico 07, adiante.

**Gráfico 07** – Da condição em que se deu o acesso ao cargo

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

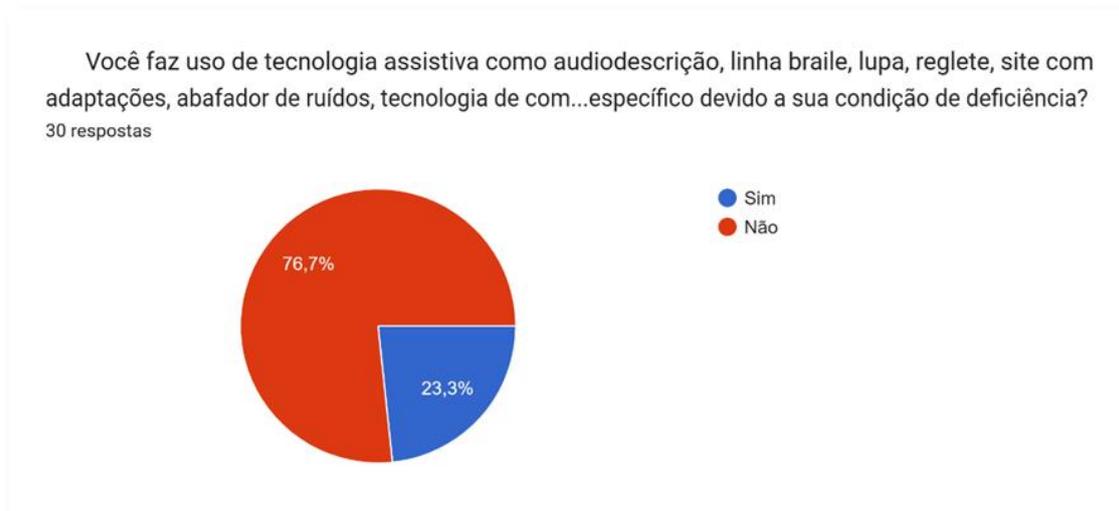
**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se ingressou no IFPB em vaga reservada para pessoa com deficiência, em sentido horário: ingresso com vaga reservada: 86,7%; ampla concorrência: 13,3% (Fim da audiodescrição).

Este quadro nos informa que 86,70% (oitenta e seis vírgula setenta por cento) dos participantes disseram que acessaram uma vaga de trabalho no Instituto Federal da Paraíba beneficiados pelas políticas de cotas. Embora haja um percentual de 13,3% (treze vírgula três por cento) que informou não ter feito uso desta política, fator que nos intriga, pois é difícil entender em que contexto alguém desiste de ser beneficiado por um direito que lhe pertence. O percentual de beneficiados pela política de cotas é robusto e isto aponta a necessidade de sua manutenção.

A importância da política de cotas reside no fato de esta ser uma política de caráter afirmativo, ou seja, são medidas tomadas pelo Estado com a finalidade de realizar intervenções no contexto social, mais especificamente onde se localizam distorções ou diferenças que se constituam em elementos contra a dignidade humana.

O Gráfico 8, abaixo, nos informa sobre o uso de tecnologias assistivas pelos servidores com deficiência no IFPB.

**Gráfico 08** – Do uso de tecnologias assistivas



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre uso de tecnologia assistiva necessário aos respondentes à pesquisa para a execução de suas tarefas. Em sentido horário: 76,7% não; 23,3% sim (Fim da audiodescrição).

Neste demonstrativo, apenas 23,30% (vinte e três vírgula trinta por cento) indicam necessitar de algum tipo de tecnologia assistiva. É necessário defender, todavia, a importância da garantia destes meios, uma vez que a política de inclusão está sempre inserida no contexto das minorias, as quais geralmente não são enxergadas dentro de um universo majoritariamente diverso.

Apesar de apenas uma minoria necessitar de meios de tecnologia assistiva, é extremamente importante considerar que elas devem estar à disposição quando de sua necessidade. Há que se considerar a tecnologia assistiva como um meio necessário para produzir a inclusão do servidor com deficiência, e se a instituição traz em seu discurso a marca da inclusão democrática de todos, ela necessita estar pronta para abranger a todos. Para Souza (2013, p. 199),

[...] o propósito da tecnologia assistiva reside em ampliar a comunicação, a mobilidade, o controle do ambiente, as possibilidades de aprendizado, trabalho e integração na vida familiar, com os amigos e na sociedade em geral. Portanto, muito além de servirem para compensar as especificidades das PCD, os recursos em TA podem garantir o acesso e a permanência no trabalho em igualdade de condições.

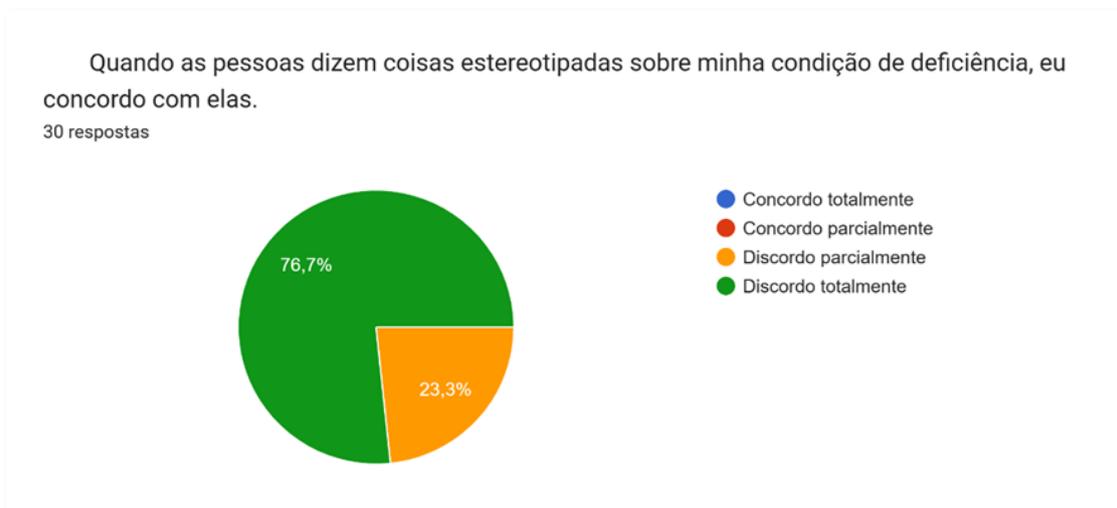
Para um dos participantes da pesquisa, “a instituição deveria criar projetos que incentivassem aquelas pessoas que tem uma deficiência de grau maior do que o meu, a

minha nunca me trouxe grandes limitações, mas essa não é a realidade de muitos.” (Participante 3). Logo, se vê a necessidade de se promover medidas de suporte assistivo aos servidores com deficiência que dele necessitem.

O Participante 16 diz que “O IFPB deveria realizar testes que chequem se o uso dos recursos de acessibilidade realmente atende a comunidade de pessoas com deficiência que faz parte dele”. Consideramos este posicionamento particularmente interessante dado que o IFPB já possui um normativo voltado à questão da acessibilidade, entretanto, para o público de servidores com deficiência, a aplicação deste normativo não se faz sentir totalmente.

No Gráfico 09, a seguir, vemos o que pensam os participantes sobre o discurso estereotipado quanto a deficiências.

**Gráfico 09** – posicionamento sobre discurso estereotipado sobre deficiência



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre o posicionamento quando dizem coisas estereotipadas sobre a condição de deficiência dos respondentes à pesquisa. Em sentido horário, se lê: 76,7% discordam totalmente desses estereótipos; 23,3% discordam parcialmente (Fim da audiodescrição).

Ao realizamos uma abordagem com a finalidade de identificar qual a reação dos servidores com deficiência em reação ao discurso estereotipado, 76,7% (setenta e seis vírgula sete por cento) dizem não concordar com o discurso. Isto tem a ver com a disposição e esclarecimento dos servidores com deficiência, no sentido de serem protagonistas em barrar este discurso. Não há como romper com uma prática estereotipada, sem realizar o combate em forma de discurso contrário. É de fundamental importância o engajamento do próprio servidor com deficiência na luta pela conquista de seu espaço e respeito.

Sabemos que, em nossa sociedade, apesar das inúmeras informações em contrário, subsistem diversos estereótipos em relação à pessoa com deficiência:

- O coitadismo, modalidade de estereótipo para o qual pessoas com deficiência são vitimizadas, desconsiderando suas capacidades e conquistas.
- O super heroísmo, modalidade em que se atribui à pessoa com deficiência um superpoder, por conseguir ultrapassar as barreiras que lhe são impostas, imbuindo à pessoa com deficiência uma sensação de um peso extra para ser carregado por si mesma.
- O piedismo caracterizado por pena ou excessiva simpatia que, na prática, leva a negar sua capacidade própria de lidar com sua condição de deficiência.
- O ignorantismo que equivale a tratar a pessoa com deficiência como se ela não estivesse ali, como se ela fosse invisível. E por fim,
- O capacitismo que está presente nas falas e ações que negam à pessoa com deficiência sua capacidade de interação.

A pessoa com deficiência necessita apenas se ver incluída na sociedade. Não há por que se atribuir a ela superpoderes ou tratá-la com ações acima do que ela realmente necessita, tão pouco deve ser ignorada. Ela precisa simplesmente existir em seu contexto social, sendo tratada como ser humano que ela é. Neste sentido, é importante a definição de Anna Paula Feminella (2024), no site da Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com deficiência, em que define o Capacitismo como “um sistema de opressão que hierarquiza as vidas humanas pelos tipos de corpos”. Para ela:

[...] subestimar a capacidade de uma pessoa com deficiência não é a única forma de capacitismo. Às vezes, o capacitismo acontece quando a gente superprotege uma criança e não permite ela se desenvolver pelas próprias estratégias, não a permite conviver com outras crianças.

Ainda segundo Feminella (2024), “o capacitismo é baseado num padrão corponormativo. Quanto mais distante desse corpo considerado socialmente normal, mais preconceito a pessoa vai sofrer”. Para Mello (2016, p. 3266), o capacitismo se materializa “através de atitudes preconceituosas que hierarquizam sujeitos em função da adequação de seus corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional”. De certa forma, é um retorno

ao conceito dos tempos clássicos, quando, devido ao culto do corpo perfeito, se excluía alguém que apresentasse um desvio daquele padrão.

Vejamos, a seguir, as informações do Gráfico 10 sobre a percepção pessoal da pessoa com deficiência sobre si mesma.

**Gráfico 10** – Quanto a não se sentir bem com a sua imagem como pessoa com deficiência



**Fonte:** dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre não se sentir bem com sua imagem enquanto pessoa com deficiência. Em sentido horário: 10% concordam totalmente; 13,3% concordam parcialmente; 33,3% discordam parcialmente; e 43,3% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

Com relação à sua própria imagem enquanto pessoa com deficiência, 23,30% (vinte e três vírgula trinta por cento) declararam não se sentir bem quando se olham no espelho. Ninguém pode prosperar no contexto da própria inclusão sem valorizar e amar o que é. Embora 76,60% (setenta e seis vírgula sessenta por cento) dos servidores se sintam bem com sua aparência, há um número considerável que declara o contrário. O tratamento de aspectos psicológicos do servidor com deficiência, buscando o fortalecimento de sua autoestima é um tema, portanto, necessário. Ser diferente é ser normal porque a diferença é que é o normal e não o contrário. Não se perde a humanidade por ser diferente do outro, pelo contrário, o que torna todos iguais é o fato de sermos todos diferentes.

Segundo Amaral (1998, p. 2): “Para falarmos de diferença, precisamos falar de semelhança, de homogeneidade, de normalidade, de correspondência a um dado modelo”, todavia, o problema está em compreender quais são os parâmetros utilizados para chegarmos a esta definição sobre o que serve de referência para comparar as demais

peessoas. Afinal o que é referência para uma pessoa pode não ser para outra. Aquilo que aparenta estranho, diferente, diverso para alguém pode ser corriqueiro e comum para outrem.

De acordo com a autora, existe, de fato, um conjunto de características que apontam diferenças sem estabelecer conflitos, todavia: “Bem mais complexos são o contexto e as relações humanas que se estabelecem a partir de uma dada característica que sinaliza para o ‘significativamente diferente’” (Amaral, 1998, p. 2).

A autora identifica três critérios para o estabelecimento de diferenças, sendo o primeiro o **critério estatístico** dividido em duas vertentes: **média** e **moda**.

A média determina uma certa característica da pessoa, e todos os que se afastarem da média dessa característica são diferentes – por exemplo, peso médio ou altura média.

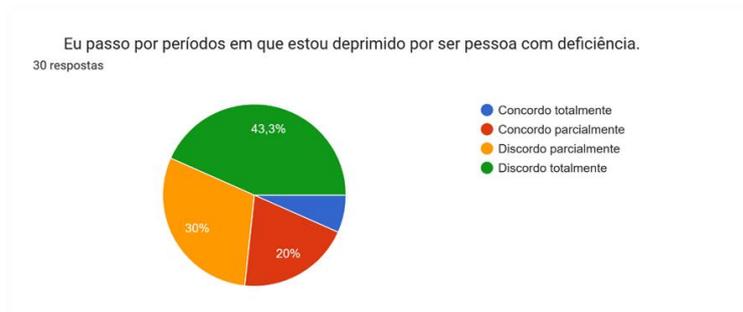
Já a moda indica uma frequência mais recorrente dentro de um determinado universo, apontado, por exemplo, na maior quantidade de homens como profissionais mecânicos, o que indica que mulheres mecânicas seriam desviantes do padrão.

O segundo critério, o **estrutural/funcional**, diz que a diferença se estabelece pela integridade da forma ou da competência da funcionalidade – o corpo possui uma estrutura própria cujos órgãos devem funcionar dentro do que se espera de cada um.

Quanto ao terceiro critério, trata-se de uma **conjunção dos dois anteriores** para, a partir de suas diferenças, se compararem as pessoas com determinado padrão de ideal. O mais importante, contudo, é atentar para o fato de que é a diferença que deve ser entendida como padrão de normalidade, pois todos somos diversos em uma característica ou outra e é justamente essa diversidade que enriquece o contexto social.

Partindo dessa premissa, dever-se-ia se estabelecer uma ação que estimulasse essa compreensão, nos libertando das amarras definidas por padrões que são construídos em sentido oposto à realidade social. Quanto a estar deprimido com a condição de deficiência, o Gráfico 11 mostra as respostas dos participantes.

**Gráfico 11** – Com relação a estar deprimido por sua condição de deficiência



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre estar deprimido, devido à sua condição de deficiência. Em sentido horário: 6,7% concordam totalmente; 20% concordam parcialmente; 0% discordam parcialmente; e 43,3% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

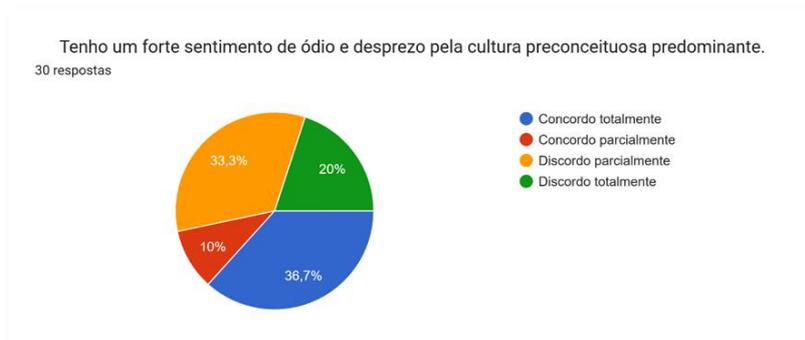
Como já abordamos anteriormente, a condição de deficiência pode trazer sequelas maiores do que aquelas que aparecem no corpo físico. São aspectos voltados ao estado psicológico e emocional do indivíduo. Tudo isto aliado a um ambiente insalubre, no aspecto social, pode interferir na forma como o servidor com deficiência se percebe e se afirma na comunidade da IES.

O contexto social de uma comunidade universitária tem mudado substancialmente, de maneira que novos aspectos vêm sendo incorporados no que diz respeito ao que deve ou não fazer parte de um programa de gestão da comunidade universitária. Antigamente a gestão girava mais em torno de questões pedagógicas e administrativas. Com o passar do tempo, porém, novos aspectos vêm se somando para impor à pauta questões ligadas ao bem-estar físico e emocional das comunidades.

Identificar que alguém pode não estar tão bem consigo mesmo por se sentir excluído faz parte do contexto de uma instituição de ensino, pois cada vez mais as instituições se deparam com a necessidade de implementar medidas de tratamento com o público acadêmico, pelo fato de que, nestes espaços, têm se manifestado os reflexos oriundos desta realidade, com as pessoas reagindo de forma, às vezes até violenta, ao se defrontarem com o preconceito. Trazer o apoio psicológico e institucional para as pessoas que se percebem nesta situação de vulnerabilidade é atuar para, se não se eliminar os conflitos que surgem dentro deste cenário, pelo menos tentar minimizá-los.

Quanto à percepção dos respondentes sobre a cultura do preconceito ainda presente no IFPB, vejamos o que nos diz o Gráfico 12, abaixo.

**Gráfico 12** – Sob a percepção de um sentimento de ódio quanto à cultura preconceituosa predominante



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

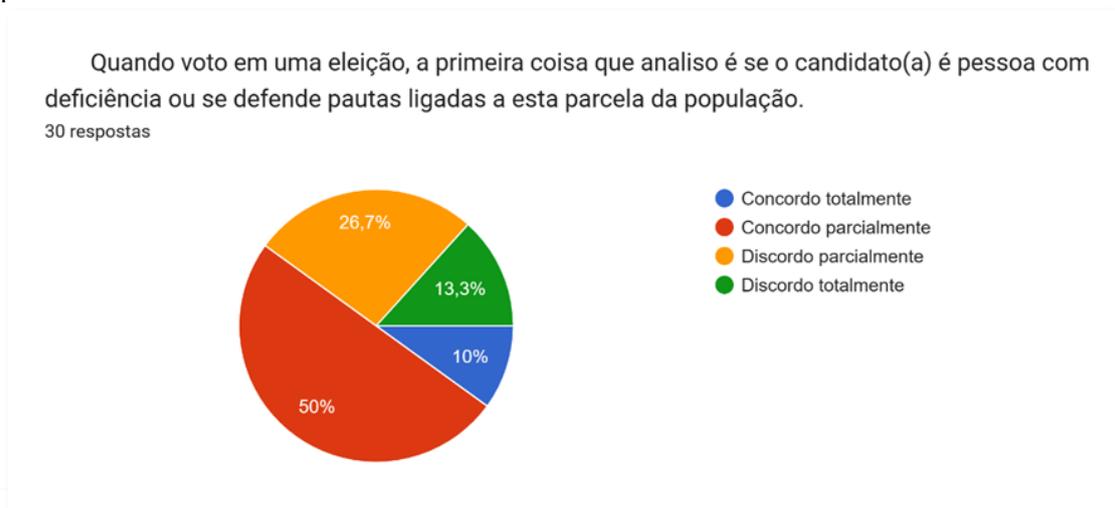
**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre ter ódio da cultura preconceituosa dominante. Em sentido horário: 36,7% concordam totalmente; 10% concordam parcialmente; 33,3% discordam parcialmente; e 20% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

Para falar da existência de um sentimento de ódio contra uma cultura preconceituosa predominante, é necessário que essa cultura seja perceptível para quem se manifesta a respeito dela, e 46,70% (quarenta e seis vírgula setenta por cento) dos entrevistados se manifestaram nesse sentido. Os números indicam que quase a metade dos participantes da pesquisa ou 46,70% (quarenta e seis vírgula setenta por cento) expressam um sentimento com relação a algo que para eles é concreto, ou seja, quem se coloca com este sentimento ao objeto da pergunta e concorda total ou parcialmente com a afirmação está indicando que, em algum grau, existe o preconceito na comunidade e que sofreu seus efeitos.

Urge, portanto, a inclusão de medidas de caráter educativo que combatam com mais vigor tal cultura. À luz dos números da pesquisa, para parcela importante do segmento de pessoas com deficiência no IFPB, se realmente algumas medidas estão sendo implementadas, estas ainda não se fizeram sentir.

Com o Gráfico 13, observamos a presença de pessoas com deficiência concorrendo a cargos eletivos.

**Gráfico 13** – sobre se em eleições observo se o candidato é pessoa com deficiência ou ligado a pessoa com deficiência



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre observar, em uma eleição, se o candidato é pessoa com deficiência. Em sentido horário: 10 concordam totalmente; 50%

concordam parcialmente; 26,7% discordam parcialmente; e 13,3% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

Para nossa surpresa, ao invés de termos uma maciça afirmação de que esta seria a primeira condição a ser observada em período eleitoral, 50% concordam parcialmente que observam este aspecto na hora de converter seu voto, e apenas 10% concordam plenamente com esse fato nos pleitos eleitorais do IFPB.

Historicamente, apenas se estabelecendo espaços em que se possa ter voz é que se pode garantir o debate para a implementação de políticas públicas que favoreçam determinadas parcelas da comunidade. No que tange à representação de grupos minoritários nos espaços de poder, Piccolo (2022, p. 3) nos provoca com a seguinte afirmação:

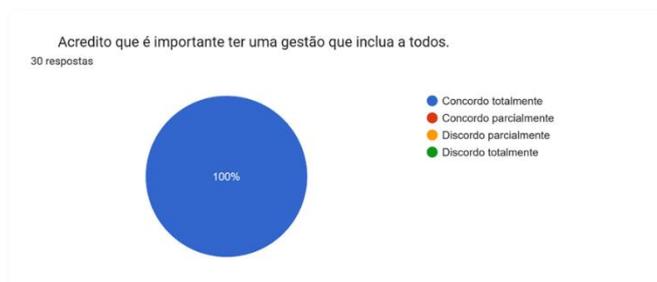
[são] costumeiras as análises sobre o papel transformador que pobres, mulheres, negros, gays e indígenas desempenham nas arenas de representação e deliberação de políticas públicas, contudo, no caso das pessoas com deficiência, existe um silêncio aterrador sobre o papel desempenhado por este público, elemento que causa profunda estranheza em tempos que se proclamam como inclusivos.

De fato, é com mais representantes de uma diversidade que possam deliberar sobre um tema que se obtém a democracia, logo restaria profundamente prejudicado o debate se nessa diversidade não constasse a presença do grupo atingido pela discussão.

Sobre a questão da representação de pessoas com deficiência nos espaços de construção política: “Não há como se questionar o fato de que, indubitavelmente, haveria maior interesse na defesa dos direitos da pessoa com deficiência se as iniciativas legislativas fossem propostas por elas mesmas” (Veloso; Costa; 2022, p. 60). Seguindo esta lógica, a abertura de espaço para que as pessoas com deficiência pleiteiem suas pautas resultará numa melhor defesa sobre o tema.

Tratando da importância de os gestores promoverem ações que possam garantir a inclusão de todos os servidores com deficiência, vejamos o Gráfico 14, a seguir.

**Gráfico 14** – Quanto à importância de a gestão incluir a todos



**Fonte:** dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se é importante ter uma gestão que inclua a todos. Em sentido horário, se lê: 100% concordam totalmente (Fim da audiodescrição).

Esse quadro demonstra um paradoxo em relação à questão anterior, pois, enquanto a totalidade dos respondentes entendem que é importante ter uma gestão que inclua a todos, quando fora perguntado sobre a importância de observar se o candidato a um cargo de direção é pessoa com deficiência ou ligado a pessoa com deficiência, a resposta desse mesmo grupo não foi unânime.

Sobre isso, o Participante 13 afirma que: “O processo de aceitação ao pensamento de minorias precisa ser debatido, pois o pensamento da maioria é dominante, reinando uma certa hipocrisia nos ditos democratas”.

Com base nesse comentário do participante, pode-se entender – e concordamos – que, sem o grupo minoritário se fazer representar, a tendência é que se sobressaiam os interesses ligados ao grupo majoritário. A ampliação do debate a respeito das questões voltadas para a inclusão e permanência do servidor com deficiência, passa, portanto, por sua presença nos órgãos de representação, pois garantir espaços para os servidores com deficiência em órgãos de colegiados mais próximos da alta gestão é condição fundamental para que suas pautas sejam ouvidas e estratégias venham a ser preparadas com vista à implementação de novas políticas.

Vejamos a seguir o Gráfico 15.

**Gráfico 15** – Apenas pessoas que aceitam uma perspectiva de sua condição de pessoa com deficiência podem realmente contribuir para a inclusão e permanência



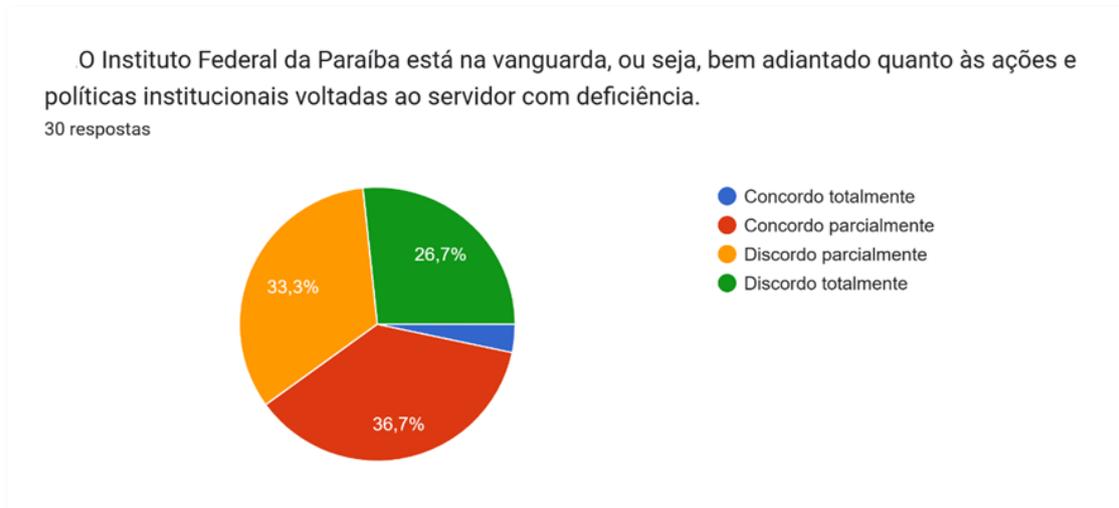
**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se apenas pessoas que aceitam uma perspectiva de sua condição de pessoa com deficiência poder contribuir para a inclusão e permanência. Da leitura em sentido horário, entende-se que: 30% concordam totalmente; 30% concordam parcialmente; 26,7% discordam parcialmente; e 13,3% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

Abordando uma discussão política da condição de pessoa com deficiência, quanto à esta afirmação, dos participantes da pesquisa, 60% (sessenta por cento) concordaram com a afirmativa, o que, de fato, tem sentido, pois como poderia alguém contribuir para construção de elementos que aperfeiçoem a questão da inclusão e permanência da pessoa com deficiência se elas próprias não se entendem enquanto pessoas nessa condição?

Aceitar sua condição enquanto pessoa com deficiência conduz esta pessoa a um nível de compreensão sobre o valor de si mesma e do lugar que deve ocupar na sociedade. Estar de bem com sua realidade, seja ela qual for, legitima as proposições que a pessoa defende em torno de seus direitos e obrigações.

**Gráfico 16** – Quanto ao IFPB estar na vanguarda, frente às ações e políticas institucionais voltadas ao servidor com deficiência



**Fonte:** dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre o IFPB estar na vanguarda de políticas voltadas aos servidores com deficiência. Em sentido horário, se lê: 13,3% concordam totalmente; 36,7% concordam parcialmente; 33,3% discordam parcialmente; e 26,7% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

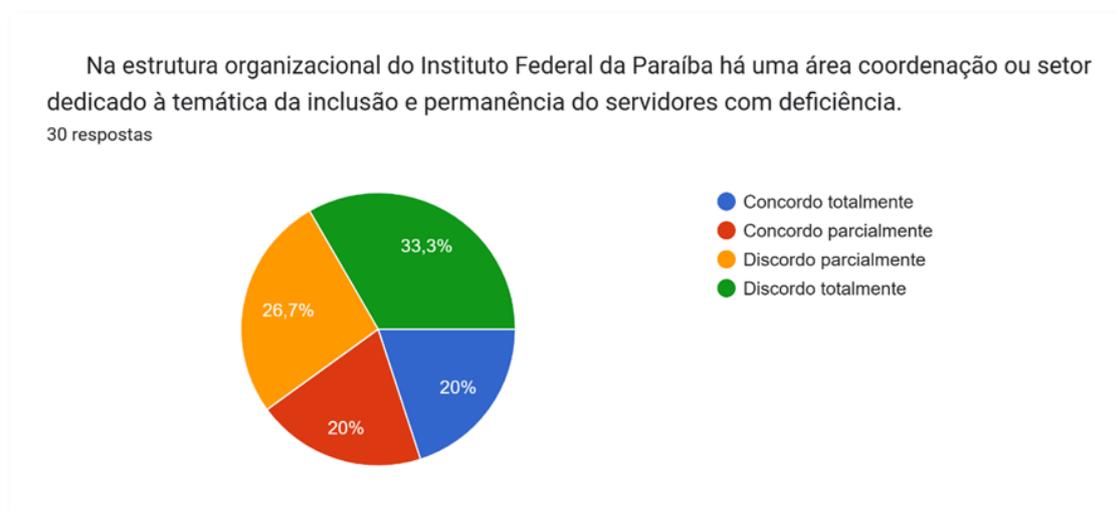
Visando ao aprofundamento deste diálogo, solicitamos que o servidor indicasse seu nível de concordância quanto à afirmativa de que o IFPB está na vanguarda das políticas de inclusão e permanência do servidor com deficiência. Apenas 3,3% (três vírgula três por cento) concordam plenamente com tal afirmativa. 36,7% (trinta e seis vírgula sete por cento) concordam parcialmente, ou seja, com algum nível de objeção,

indicando claramente que se percebe, pelo grupo pesquisado, alguma necessidade de melhoria quanto à questão e 60% (sessenta por cento) discordam total ou parcialmente. O número de discordantes lança, para nossa pesquisa, uma afirmação contundente de que os servidores com deficiência se sentem preteridos em relação à implementação de políticas institucionais voltadas a eles. As políticas públicas alcançam seus objetivos quando a parcela para a qual ela foi destinada se sente acolhida e alcançada pelas suas ações. Quando se tem um percentual tão considerável de pessoas afirmando que não sentem este alcance, fica a mensagem para que medidas sejam pensadas, políticas sejam reformuladas e que propostas sejam realizadas.

Pautamos novamente a necessidade de se ouvir este grupo de maneira que se consiga identificar o que para ele é realmente necessário realizar, para que sua inclusão e permanência sejam levadas a bom termo no IFPB.

O Gráfico 17 traz outras informações importantes. Vejamo-lo.

**Gráfico 17** – Quanto à existência de uma área ligada à inclusão no IFPB



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre existir no IFPB uma área ou setor voltado à questão da inclusão. Leitura em sentido horário: 20% concordam totalmente; 20% concordam parcialmente; 26,7% discordam parcialmente; e 33,3% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

É justamente no contexto da ocupação de espaços que abordamos os participantes da pesquisa quanto ao conhecimento por parte deles da existência de uma área, coordenação ou setor dedicado à temática da inclusão e permanência dos servidores com deficiência. Ao questionarmos sobre a existência deste órgão interno, 60% discordaram total ou parcialmente da existência desta área no IFPB. Os números, dão a impressão de que, se há políticas ou áreas institucionais voltadas à questão da inclusão e permanência

da pessoa em condição de deficiência, tais medidas ou setor não alcançam a repercussão que lhe seria necessária no que se refere ao atendimento aos servidores nessa condição.

Seguem as palavras do Participante 1 sobre esse desconhecimento.

Não há nenhum setor específico para atender as demandas dos servidores com deficiência, portanto, não há acolhimento, não há políticas não há assistência, pois sequer há consciência de que elas sejam necessárias. Sou servidora desta instituição há quase 30 anos e pouco ou quase nada avanço nesse sentido. O campus no qual trabalho é um poço de barreiras arquitetônicas e ano após ano, nada muda. De zero a dez, daria nota zero.

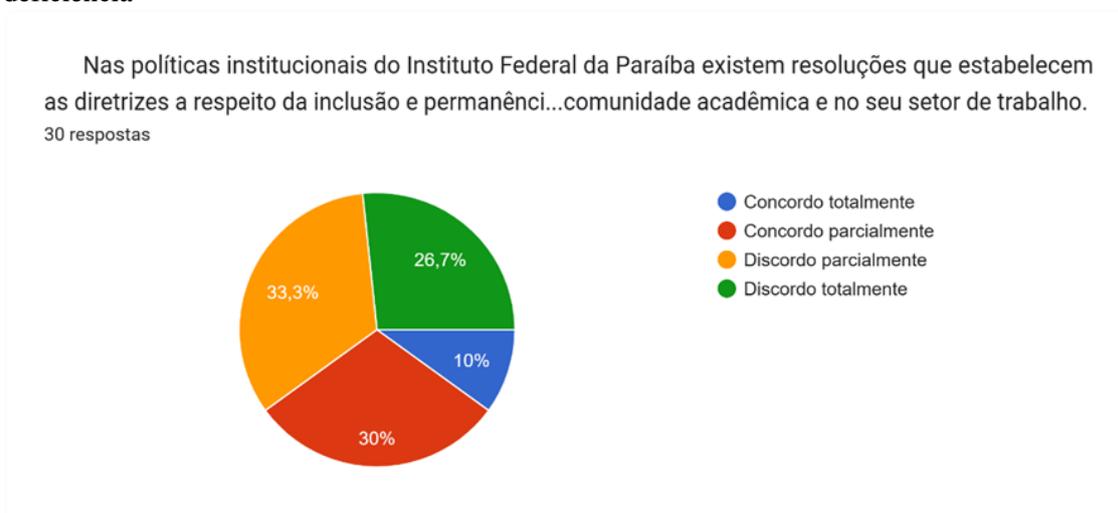
De fato, existe, como abordado anteriormente em nosso estudo, um setor que pauta a questão da inclusão, todavia, apenas para o público discente.

Este dado é digno de comentário, pois é plausível que se enquanto aluno a presença desta pessoa demanda ações inclusivas, essa condição não se altera quando o acesso à instituição se dá na qualidade de servidor. Para serem efetivas, as políticas de inclusão precisam alcançar todo o público para o qual ela é voltada.

Para o Participante 7, seria mais interessante que houvesse “mais informações sobre a condição de servidor com deficiência e implementação de ações”.

Voltemos nossa a tenção agora para o Gráfico 18, que traduz as respostas dos participantes em relação à existência de regramento institucional sobre a questão em discussão.

**Gráfico 18** – Quanto à existência de regramento institucional sobre a questão do servidor com deficiência



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se existem normas e diretrizes sobre inclusão e permanência do servidor com deficiência. Em sentido horário se lê: 10%

concordam totalmente; 30% concordam parcialmente; 33,30% discordam parcialmente; e 26,7% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

Apenas 10% (dez por cento) dos servidores com deficiência têm conhecimento de resoluções ou diretrizes internas que pautem as demandas deste público.

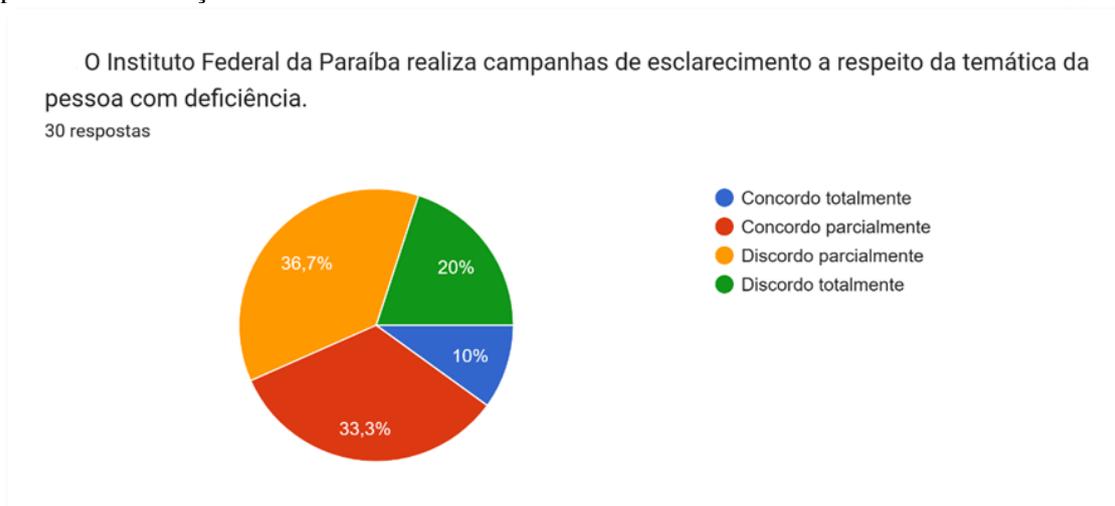
Isso se confirma nas palavras do Participante 6:

Desconheço a existência de qualquer grupo de trabalho e documento sobre a inclusão e permanência do servidor com deficiência no IFPB. Caso existam, faltam ações e aplicações efetivas junto ao público-alvo. O Instituto prevê as cotas para PCD, contudo, na sua admissão e na sua permanência as questões ligadas à deficiência não são consideradas.

Este discurso demonstra que, se há alguma medida neste sentido, ela está distante do conhecimento da maioria de um público que deveria ser seu foco principal. 26,7% (vinte e seis vírgula sete por cento) discordaram totalmente de terem conhecimento da existência de diretrizes com este propósito, e 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento) discordaram parcialmente de saberem de tal existência. Dos que concordam com o fato de terem alguma informação sobre documentos que pautem o assunto, 30% se manifestaram parcialmente, demonstrando uma profunda necessidade de que o debate seja realizado de forma a contemplar mais assertivamente o público ao qual ele seria dedicado, principalmente servidores com deficiência.

Sobre haver uma campanha de esclarecimento que contemple a pessoa com deficiência no IFPB, vejamos as respostas filtradas no Gráfico 19, a seguir.

**Gráfico 19** – Quanto à existência de campanha de esclarecimento a respeito da temática da pessoa em condição de deficiência.



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre a existência de campanhas de esclarecimento sobre pessoas com deficiência. Leia-se, em sentido horário: 36,7% concordam totalmente; 10% concordam parcialmente; 33,3% discordam parcialmente; e 20% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

Quando indagados sobre o alcance das campanhas realizadas pelo Instituto Federal da Paraíba voltadas ao debate das pautas do público composto por pessoas com deficiência, 56,7% (cinquenta e seis vírgula sete por cento) discordam total ou parcialmente de sua existência; 33,3% (trinta e três vírgula três por cento) concordam que ela existe, porém parcialmente; e apenas 10% (dez por cento) concordam plenamente que elas existem. Para o participante 12, “Deveria haver um espaço de convívio, bem como um evento/programação voltado para os servidores com deficiência.”

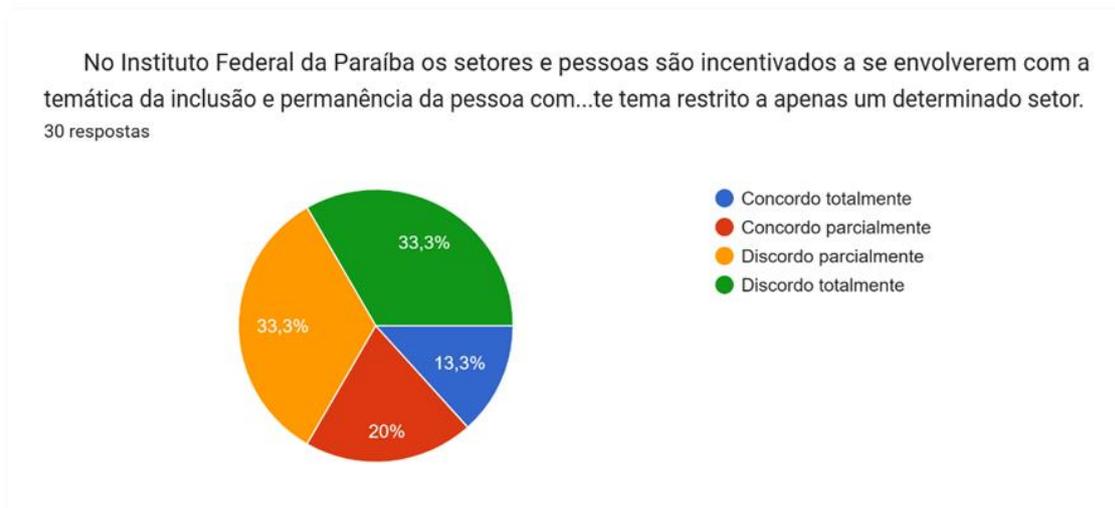
Ora, admitindo a existência de campanhas, a pergunta que fica é: por que no recorte de público formado por servidores com deficiência a percepção de sua existência não é tão plural? Por que ela alcança com efetividade apenas uma parcela de seu público-alvo? Estaria esta campanha direcionada corretamente ao seu público? Estaria alguma parcela do público a que ela deveria estar sendo apresentada sendo preterida na condução das ações da campanha?

Para o Participante 5, são válidas sugestões

[...] no sentido de haver mais eventos voltados para as pessoas de deficiência, técnicos administrativos.

Seguindo em nossas discussões, voltemos nosso olhar agora para o Gráfico 20.

**Gráfico 20** – Quanto ao envolvimento das pessoas e setores com a questão da pessoa com deficiência



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se as pessoas são incentivadas a se envolver com a temática da inclusão. Em sentido horário, se lê: 13,3% concordam totalmente; 20% concordam parcialmente; 33,3% discordam parcialmente; e 33,3% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

Buscando o aprofundamento do debate sobre a temática da inclusão e permanência da pessoa com deficiência no IFPB, procuramos identificar o nível de concordância dos servidores com deficiência com a afirmativa que diz que os setores e pessoas no IFPB se envolvem com esta temática. O número dos que discordam total ou parcialmente sobe para 66,6% (sessenta e seis vírgula seis por cento) dos participantes da pesquisa. Aqui aparece um aprofundamento do sentimento que estes servidores expressam, na medida em que não enxergam, em sua esmagadora maioria, nenhum envolvimento das pessoas ou setores com a temática.

Geralmente somos tentados a adotar alguém ou algum setor como aquele que vai resolver o problema. A questão da inclusão e permanência dos servidores com deficiência na comunidade não se resolve com o envolvimento de apenas uma pessoa ou de um determinado setor que terá a exclusividade para pautar a referida temática. Inclusão e permanência dizem respeito a todos.

O caminho para a completa inclusão da pessoa com deficiência sempre encontrou dificuldades históricas, tipificada por barreiras à inclusão. Segundo a Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146/2015, barreiras são:

Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (Brasil, 2015).

Considerando desta forma, tudo o que impede ou dificulta a plena inserção da pessoa com deficiência na sociedade é uma barreira. Ainda segundo a referida lei, essas barreiras subdividem-se em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo, as quais impõem dificuldades, riscos e até impedem a mobilidade de algumas pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados. Para removê-las, os prédios devem ter rampas, elevadores e outros equipamentos para a mobilidade entre os andares, banheiros adaptados, espaço e estrutura adequados para o uso de cadeira de rodas, piso tátil, corrimãos, entre outras.

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes.

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação.

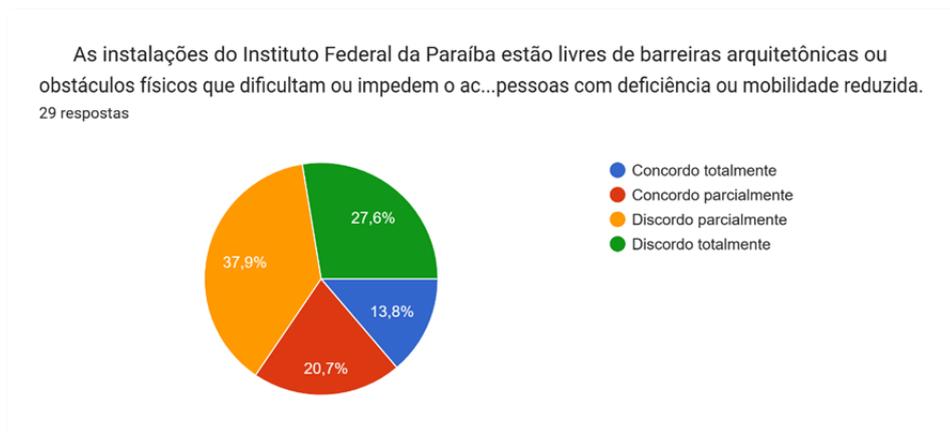
e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias. Exemplos de recursos para removê-las são leitores de telas para o acesso a computadores, smartphones e TVs. É importante que os responsáveis por projetos e produção das demais ferramentas usadas no dia a dia considerem o seu uso por pessoas com diferentes características.

Para Romeu Sasaki, renomado ativista da causa da inclusão, “a inclusão social é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos e na mentalidade de todas as pessoas” (Sasaki, 1999, p. 42). O referido autor aborda esta questão, defendendo que existem seis dimensões de acessibilidade que precisam ser observadas no contexto da inclusão da pessoa com deficiência. São elas: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal.

Arquitetônica (diz respeito às barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência) (Sasaki, 2009, p. 1).

Nossa compreensão, conforme já abordamos em nosso referencial teórico é a de que Sasaki contribui mais ricamente para a discussão dessas dimensões do que a Lei Brasileira de Inclusão. E foi por esta razão que, nos apoiamos na abordagem de Sasaki para buscamos identificar junto aos servidores com deficiência do IFPB qual a percepção deles com relação à existência dessas barreiras no Instituto. O Gráfico 21, a seguir, mostra o resultado das respostas quanto às barreiras arquitetônicas.

**Gráfico 21** – Quanto às barreiras arquitetônicas

**Fonte:** dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se o IFPB está livre de barreiras arquitetônicas. Lendo-se, no sentido horário, se tem: 13,8% concordam totalmente; 20,7% concordam parcialmente; 33,3% discordam parcialmente; e 27,6% discordam totalmente (Fim da audiodescrição).

Historicamente pensadas como único tipo de barreira a ser vencida pela pessoa com deficiência, as barreiras arquitetônicas se constituem num grande entrave à inclusão e permanência do servidor com deficiência no IFPB. Apesar dos investimentos realizados na infraestrutura dos *campi*, 65,5% (sessenta e cinco vírgula cinco por cento) dos servidores com deficiência não concordam que o ambiente do IFPB está livre das barreiras arquitetônicas. Com base nesse percentual, está claro, portanto, que é de fundamental importância averiguar onde estão lotados estes servidores e propor medidas que eliminem as barreiras arquitetônicas que impedem sua plena inclusão na comunidade.

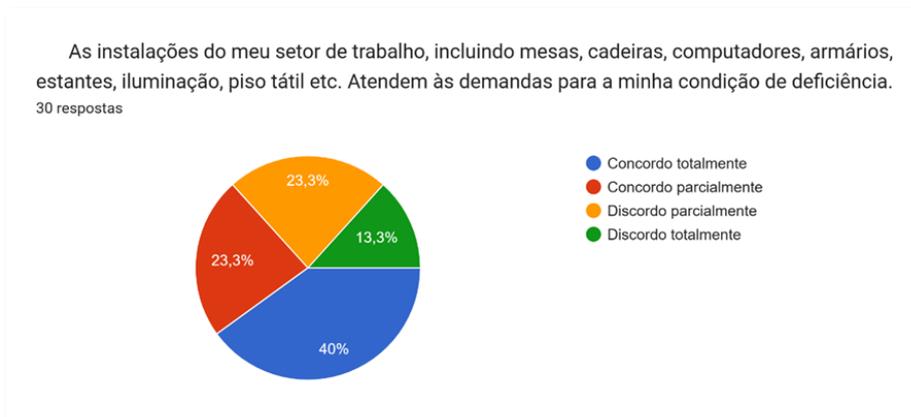
O Participante 2 diz que é necessário:

No tocante a espaço físicos pensar na acessibilidade rampas ou elevadores nos prédios para atender pessoas com baixa mobilidade.

A localização desses servidores servirá para que a gestão do Instituto Federal da Paraíba possa identificar os locais e que medidas reparadoras se fazem mais urgentes, pois elas servirão para eliminar, num primeiro momento, as barreiras que já existem para servidores que estão em atividade e, posteriormente, tratar da questão em caráter definitivo através de uma prática que estabeleça a lotação já prevendo questões de acessibilidade.

Em relação às condições de trabalho, seguem os percentuais de respostas dos participantes expressos no Gráfico 22.

**Gráfico 22** – Quanto às condições no setor de trabalho especificamente



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se as instalações e mobiliários do setor atendem às demandas dos servidores com deficiência. Leia-se em sentido horário: concorda totalmente: 40%; concorda parcialmente: 23,3%; discorda parcialmente: 23,3%; discorda totalmente: 13,3% (Fim da audiodescrição).

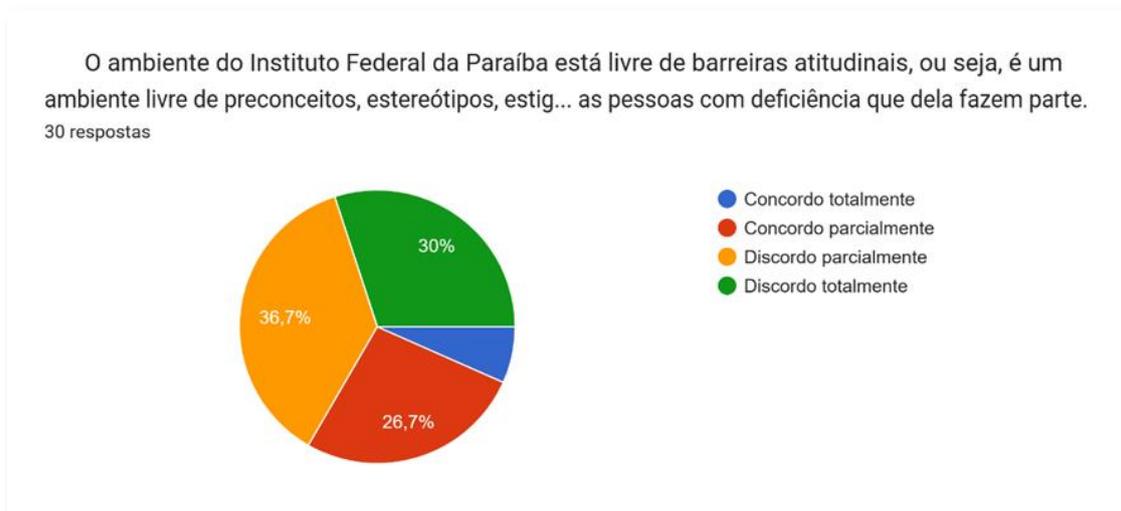
Dos respondentes, 36,6% (trinta e seis vírgula seis por cento) não estão confortáveis em seu ambiente de trabalho. Tão importante quanto garantir as condições de acessibilidade aos prédios e instalações é a garantia de condições de realização do trabalho para a pessoa com deficiência no seu setor/ambiente de trabalho. Nesse aspecto, é importante ouvir a opinião dos servidores com deficiência, pois segundo o Participante 15:

[é necessário] ouvir os servidores com deficiência e disponibilizar recursos para adaptação dos layouts dos ambientes de trabalho e compra de equipamentos adequados.

A disposição e o tipo do mobiliário, dentre outras medidas, podem influir diretamente no desempenho das atividades do servidor com deficiência. Sobre isso, o Participante 8 afirma que:

A pessoa com deficiência deve ser consultada periodicamente sobre suas necessidades de adaptações dentro do IF.

Vamos ver o que responderam os participantes sobre a presença de barreiras atitudinais, cujos percentuais estão expressos no Gráfico 23.

**Gráfico 23** – Quanto à presença de barreiras atitudinais

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se o IFPB está livre de barreiras atitudinais. Em sentido horário, se lê: concorda totalmente: 6,7%; concorda parcialmente: 26,7%; discorda parcialmente: 36,7%; discorda totalmente: 30% (Fim da audiodescrição).

Para 66,7% (sessenta e seis vírgula sete por cento) dos servidores com deficiência, o IFPB não está livre de barreiras atitudinais. Segundo Sasaki (2009, p. 6), é preciso promover a

eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

As barreiras atitudinais são de difícil remoção, pois se estabelecem no campo do comportamento humano e nas interações que o indivíduo realiza com a sociedade. “o preconceito, a infantilização, tratar com desrespeito ou de forma que a pessoa se sinta deslocada e com incapacidade de realizar suas atividades plenamente” (Netto, 2017) são barreiras que se constituem no campo das atitudes. Ainda segundo a autora:

Existem diferentes tipos de barreiras atitudinais, [...] como: ignorância das capacidades da pessoa, medo, rejeitar interagir com a pessoa com deficiência, percepção de menos-valia, piedade, adoração do herói e exaltação do modelo (considerando a pessoa como um exemplo de superação), efeito de propagação, estereotipo, compensação, negação, substantivação da diferença (pensar na deficiência como uma parte faltante), entre muitas outras. Percebe-se que, pelos exemplos, as barreiras atitudinais são veiculadas cotidianamente na vida de pessoas com deficiência e na sociedade em geral e algumas podem aparecer como uma falsa ideia de inclusão, como a piedade, ou a exaltação do modelo, muito comum em casos de palestras motivacionais que incentivam o desenvolvimento pessoal apesar das dificuldades. Pode-se considerar como uma barreira atitudinal e não uma atitude de

inclusão pois o que é explorado nas imagens e histórias são as deficiências e o foco na deficiência e não na pessoa humana em si e em todas as suas capacidades. Percebe-se essa barreira pois a pessoa com deficiência apenas figura nos casos como um estereótipo anedótico e não como um exemplo ou com lugar para se manifestar e contar a sua própria história. Assim, a deficiência é instrumentalizada (Netto, 2017, sic).

Apenas 6,7% (seis vírgula sete por cento) dos respondentes acreditam que não existem barreiras atitudinais na instituição. A disposição dos gestores em manter um ambiente acessível, adaptado e confortável para o desempenho das atividades do servidor com deficiência bem como a maneira como as pessoas interagem com ele são aspectos diretamente ligados à questão atitudinal. Esse tipo de barreira diz respeito às atitudes que as pessoas sem condição de deficiência tomam quando em interação com a pessoa com deficiência e suas demandas para a vida diária.

Para o Participante 10:

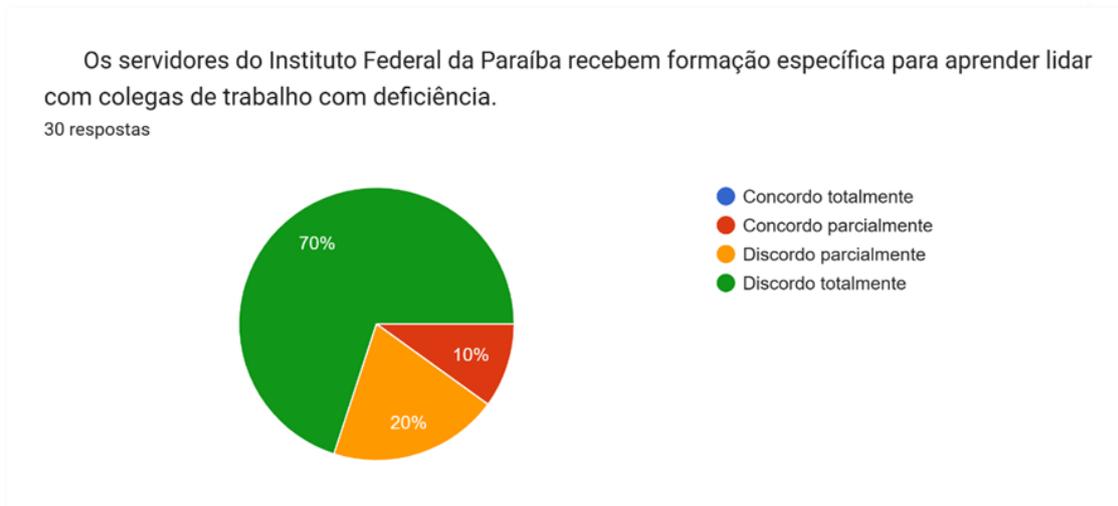
[...] é importante que haja mais envolvimento do instituto em mostrar aos servidores, que não tem deficiência, que é importante respeitar a limitação dos deficientes, não fazerem piadas conosco, nem acharem que não somos capazes de realizarmos alguma tarefa.

A partir de nosso olhar, entendemos que esta é talvez a pior e a mais perversa das manifestações que causam barreiras à inclusão e permanência da pessoa com deficiência para sua vida cotidiana, dentro ou fora do espaço de trabalho, pois ela está no campo das coisas abstratas. Embora sejam intangíveis e não se possa tocá-las, pode-se perceber sua presença no comportamento das pessoas. E é por estar no campo do comportamento que demanda mais atenção quanto ao seu tratamento, diferentemente de uma barreira arquitetônica, como uma escada, que se vence com a alteração do ambiente.

Essa barreira é de difícil remoção, dado que ela não é tangível fisicamente, ela não está à nossa vista, ela está instalada nas pessoas e em sua forma de interagir com a pessoa com deficiência.

O que dizem os participantes quanto a seu relacionamento com os colegas sem deficiência? Vejamos suas respostas no Gráfico 24, a seguir.

**Gráfico 24** – Quanto à formação dos servidores para lidar com colegas de trabalho em condição de deficiência



**Fonte:** Dados da pesquisa.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se os servidores recebem formação específica para lidar com colegas com deficiência. Em sentido horário: concorda totalmente: 0%; concorda parcialmente: 10%; discorda parcialmente: 20%; discorda totalmente: 70% (Fim da audiodescrição).

Do total dos participantes, 70% (setenta por cento) dos servidores com deficiência entendem que seus colegas não recebem nenhuma orientação para lidar com sua realidade. Segundo o Participante 16:

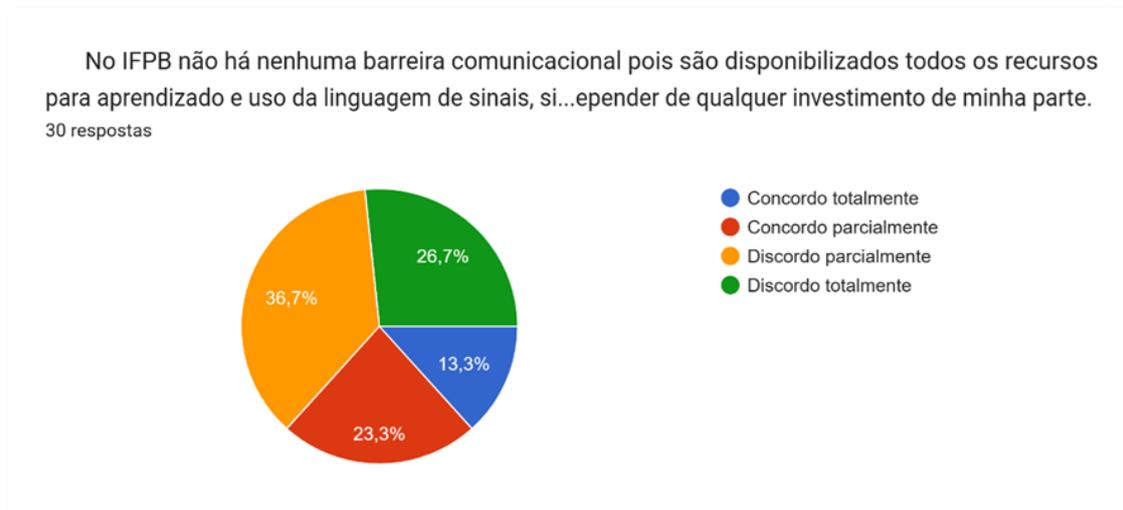
[...] o IFPB poderia ter capacitação obrigatória para todos os servidores e colaboradores, efetivos e temporários, sobre as pessoas com deficiência.

É importante pautar aqui a importância da formação inicial e continuada dos servidores, com o propósito de abordar também a temática da pessoa com deficiência. Os números indicam uma lacuna no processo de formação dos servidores da instituição quanto à discussão do referido tema, sendo, portanto, importante contribuição de melhoria a sugestão de que se estabeleça minimamente esta pauta dentro dos processos de formação inicial e continuada dos servidores, e que seja esta medida realizada pela Coordenação de Ações Inclusivas em parceria com a Diretoria de Gestão de Pessoas.

Uma vez que existem campanhas e há alto percentual (70%) de participantes que indicam desconhecimento delas, merece avaliação o formato em que estes eventos acontecem. É importante que se promova a formação dos servidores com a temática inclusão e permanência da pessoa com deficiência para dois grupos: o primeiro é o grupo de servidores com esta condição e o segundo é o dos servidores sem deficiência, com vistas a uma integração. A necessidade de protagonismo desta coordenação nas

discussões sobre a pessoa com deficiência é inquestionável, até porque ela é sempre identificada pelos demais setores da instituição como a área responsável pela temática.

**Gráfico 25** – Quanto à presença de barreiras comunicacionais



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se o IFPB está livre de barreiras comunicacionais. As respostas lidas em sentido horário dizem que concorda totalmente: 13,3%; concorda parcialmente: 23,3%; discorda parcialmente: 36,7%; discorda totalmente: 26,7% (Fim da audiodescrição).

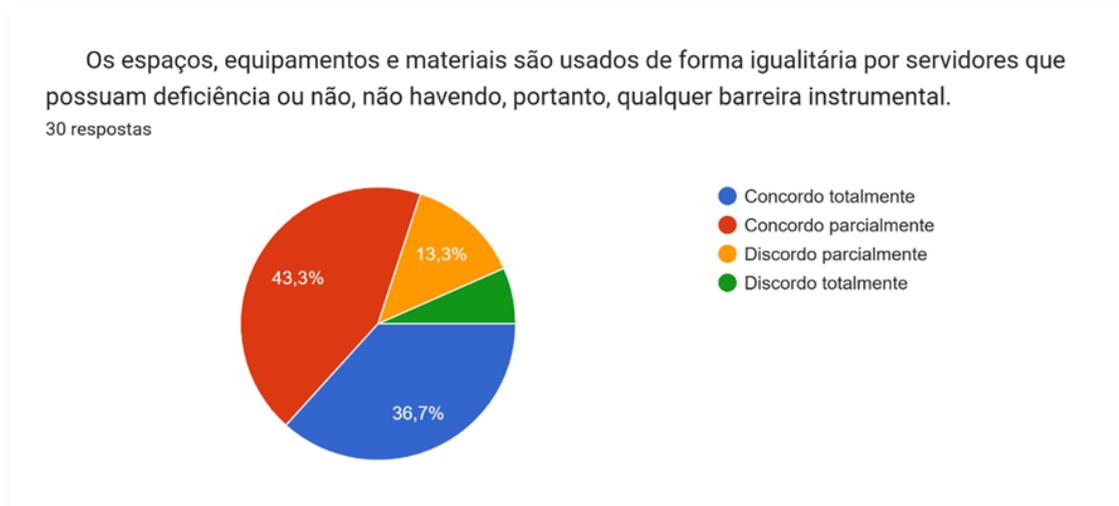
Dentre os respondentes, 63,4% dos servidores indicam que existem barreiras comunicacionais no IFPB. As barreiras comunicacionais são aquelas que se estabelecem ante a impossibilidade de comunicação entre a pessoa com deficiência e as demais pessoas. Segundo Sasaki (2009, p. 3) no campo do trabalho, esse tema diz respeito a:

Total acessibilidade nas relações interpessoais: face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc., na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

Em suma, tem a ver com o estabelecimento de condições para que as interações aconteçam sem um fator limitador. Esse processo visa eliminar também impeditivos de acesso à informação. Numa instituição de ensino, esta barreira é impeditiva de troca de conhecimento, propósito de sua existência.

Vejamos o Gráfico 26 que apresenta resposta a questões relacionadas ao uso de espaços e equipamentos pela pessoa com deficiência no IFPB.

**Gráfico 26** – Quanto ao uso de espaços, equipamentos e materiais



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre os espaços, equipamentos e materiais são usados de forma igual por servidores com e sem condição de deficiência. Lemos, em sentido horário: concorda totalmente: 36,7%; concorda parcialmente: 43,3; discorda parcialmente: 13,3%; discorda totalmente: 6,7% (Fim da audiodescrição).

Quanto ao uso de espaços, equipamentos e materiais, 80% (oitenta por cento) dos servidores se sentem bem em comparação aos seus colegas sem deficiência.

A dimensão instrumental no campo do trabalho diz respeito a “Acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho: ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc.” (Sasaki, 2009, p. 3). Ao se discutir sobre acessibilidade instrumental, objetiva-se ultrapassar as barreiras que possam existir no uso de ferramentas, materiais e equipamentos que são necessários ao desempenho das atividades, de maneira que todos os recursos estejam disponíveis.

Há que se observar que o que pode não ser empecilho para servidores com deficiência visual pode sê-lo para servidores com deficiência física. Por exemplo, se o servidor com deficiência visual pode ter acesso à sua mesa de trabalho sem problemas, o cadeirante precisa de uma mesa de trabalho adaptada à sua condição. Se para o cadeirante o computador não lhe traz nenhuma dificuldade, para a pessoa com deficiência visual ele terá que ser dotado de adaptações tecnológicas que garantam o seu uso.

Por fim, verifiquemos as respostas à questão que trata de barreiras metodológicas, presentes no Gráfico 27.

**Gráfico 27** – Quanto às barreiras metodológicas



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

**Audiodescrição:** Gráfico tipo pizza, contendo as respostas sobre se os métodos e as técnicas utilizados não impõem dificuldades ao servidor com deficiência. As respostas em sentido horário dizem que concorda totalmente: 17,2%; concorda parcialmente: 34,5%; discorda parcialmente: 34,5%; discorda totalmente: 13,8% (Fim da audiodescrição).

As barreiras metodológicas no campo do trabalho dizem respeito à “adequação dos métodos e técnicas de trabalho: treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc.” (Sasaki, 2009, p. 4). Uma solução que seja boa em determinado contexto pode não ser suficiente para outro contexto.

Dos participantes, 51,70% (cinquenta e um vírgula setenta por cento) não percebem nenhuma barreira metodológica para a realização de seus trabalhos, contra 48,3% (quarenta e oito vírgula três por cento) que indicam haver algum método de trabalho que se constitui em barreira para a realização de sua atividade.

Considerando este conjunto de informações obtidas nas discussões dos dados da pesquisa produzimos como Produto Técnico Tecnológico um Relatório Institucional.

## **5 Produto Técnico Tecnológico – Relatório Institucional sobre inclusão e permanência no IFPB**

O Relatório Institucional sobre a Inclusão e Permanência de Servidores com Deficiência no Instituto Federal da Paraíba (IFPB), fará parte deste trabalho vindo como um apêndice dele. O referido relatório foi elaborado como Produto Técnico Tecnológico desta pesquisa. O documento sintetiza análises, reflexões e recomendações

fundamentadas nas informações coletadas, com o objetivo de subsidiar a gestão institucional na formulação de políticas e ações inclusivas.

Ao propor um conjunto de ações práticas e embasadas, o relatório demonstra como é possível integrar diversidade e acessibilidade ao cotidiano institucional, impactando positivamente a cultura organizacional e a qualidade de vida dos servidores com deficiência. Espera-se que suas propostas inspirem mudanças significativas, contribuindo para a consolidação de uma sociedade mais equitativa e acessível.

O relatório organiza-se em três partes principais, que abordam aspectos essenciais para a inclusão e permanência de servidores com deficiência no IFPB:

1. **Introdução:** Apresenta os objetivos e a relevância do documento, destacando a necessidade de práticas de gestão inclusivas para garantir a equidade e a acessibilidade no ambiente de trabalho.
2. **Referencial Teórico:** O Relatório Institucional baseia-se em um sólido referencial teórico oriundo da pesquisa deste trabalho e em evidências empíricas, tornando-se uma ferramenta estratégica para o IFPB e outras instituições interessadas em promover inclusão e acessibilidade.
3. **Diagnóstico da Inclusão no IFPB, Recomendações e Propostas:** Apresenta os dados coletados sobre o perfil dos servidores com deficiência, incluindo sua distribuição pelos campi, os tipos de deficiência e as barreiras enfrentadas no ambiente de trabalho. Este ponto realiza ainda uma análise das percepções, detalhando as respostas obtidas por meio de entrevistas e questionários aplicados a servidores com deficiência e gestores, revelando desafios persistentes, como a necessidade de maior representatividade e ajustes específicos nas políticas e práticas institucionais. Sugere ações estratégicas para o aprimoramento das condições de trabalho e a ampliação das práticas inclusivas. Entre elas, destacam-se a revisão de políticas e práticas, capacitação de servidores, adaptações arquitetônicas, organizacionais e a promoção de campanhas de sensibilização.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destacamos a relevância da pesquisa, por entendermos ser necessário compreender e aprimorar as políticas institucionais que garantem a acessibilidade e permanência de servidores com deficiência no contexto laboral do IFPB. A justificativa central da realização do trabalho está ancorada no fato de que, embora existam estudos

que tratam da inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior, a maioria se limita aos discentes, negligenciando os servidores com deficiência. O estudo preenche essa lacuna ao focar nas práticas institucionais voltadas para a inclusão de servidores no Instituto Federal da Paraíba (IFPB).

A pesquisa foi guiada pela necessidade de investigar a existência e a efetividade das políticas adotadas pela gestão do IFPB, para assegurar o acesso e a permanência dos servidores com deficiência em seu ambiente de trabalho.

Identificamos que existem políticas destinadas à temática da pessoa com deficiência, todavia essa normativa não se faz sentir na vivência prática experimentada pelos servidores com deficiência, fato que nos leva a concluir que é necessário aprimorar as práticas da gestão com o objetivo de atingir também a este segmento pois quanto a discentes com deficiência a instituição possui vasto referencial normativo e de práticas. Embora o IFPB possua normativo voltado à acessibilidade - Resolução nº 240/2015 - não há nenhuma previsão no Plano de Desenvolvimento Institucional, documento maior da instituição que pauta o seu planejamento quadrienal, que aborde a realidade do servidor com deficiência

Uma vez identificada esta realidade apontamos a necessidade da realização de ações pela gestão que contemplem todas as pessoas com deficiência que fazem parte da comunidade institucional: estudantes, servidores, prestadores de serviço ou qualquer pessoa que adentre a instituição, com inclusão de medidas no PDI voltadas ao servidor com deficiência. Além disso, sugerimos mudanças no setor que trata da inclusão no IFPB. Dentre estas mudanças sugerimos sua instalação em local de fácil acessibilidade e mudanças no formato organizacional para que ela funcione como um colegiado que reunirá representantes dos diversos campi e de segmentos de pessoas com deficiência da instituição como estudantes e profissionais que nela trabalham, pois compreendemos que o formato atual impõe a apenas dois servidores que estão lotados na Coordenação de Ações Inclusivas a difícil tarefa de repercutir por todo o Instituto a política de inclusão da pessoa com deficiência. Sugerimos também que este setor saia da estrutura da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantil e passe a figurar como assessoria diretamente ligada ao Gabinete da Reitoria por compreendermos que neste novo posicionamento ela fará repercutir mais efetivamente uma política de inclusão no IFPB, além do que, ficando na atual localização (Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis) ela estará focada na temática da pessoa com deficiência apenas para discentes. Por fim, no que diz respeito às práticas

institucionais sugerimos, a inserção da temática no processo de capacitação de todos os servidores, bem como o acompanhamento ativo dos servidores com deficiência nos aspectos referentes à sua condição de deficiência e a inserção de um link na página principal do site do IFPB, o qual levará o usuário a um contato direto com a Coordenação de Ações Inclusivas. Esse link encaminhará o usuário ao preenchimento de informações que fornecerá à coordenação dados sobre sua condição de deficiência e necessidades de acessibilidade, os quais, a Coordenação utilizará para formular a melhor forma de abordagem para que a inclusão desta pessoa possa ser efetivada.

O estudo mapeou o perfil dos servidores com deficiência no IFPB, com dados sobre quantidade, localização, faixa etária, sexo e sua condição de deficiência. São dados que estão à disposição da gestão da instituição, todavia, como não havia uma prática institucional voltada ao tratamento das questões que dizem respeito ao servidor com deficiência, estes dados não eram trabalhados. Assim sendo, com a entrega deste trabalho forneceremos elementos para a gestão da instituição a fim de que ela se aproprie dos mesmos e execute medidas de acompanhamento destes servidores no que diz respeito a temas como: lotação, condições de trabalho, aposentadoria e políticas de qualificação.

Os dados da pesquisa identificaram elementos que dizem respeito à visão dos servidores com deficiência no IFPB, tanto no que diz respeito a como ele se vê quando observa sua condição de deficiência, bem como qual a visão que ele tem da instituição no tocante às práticas que esta instituição efetivamente estabelece como forma de garantir a inclusão no ambiente de trabalho para os servidores nesta condição.

Quando buscamos identificar qual a visão destes servidores quanto à sua deficiência, captamos elementos que indicam a necessidade de apoio psicológico para parte destes servidores, uma vez que sua condição de deficiência os leva a baixa autoestima. Daí a necessidade de uma política de apoio para que estas pessoas consigam obter bem-estar emocional, que trará o fortalecimento das relações sociais pelo seu empoderamento pessoal que por sua vez lhe trará qualidade de vida, na medida em que a visão da instituição passará a ser a de um ambiente mais acolhedor.

No tocante à visão que este servidor possui das práticas da instituição voltadas ao acesso e permanência, identificamos que para a maioria destes servidores o acesso se dá pela política de cotas, o que demonstra a importância da continuidade desta política pública para a garantia do acesso ao trabalho no serviço público para a pessoa com deficiência. Quanto ao estabelecimento de condições que otimizem a sua permanência na

instituição destacamos diversos elementos que demonstram que há um descontentamento em grande parte dos servidores com relação a este processo. Para a maioria destes servidores, em sua visão, não há uma norma ou prática institucional que pautasse esta temática. Para os participantes da pesquisa não se identifica um setor ao qual se possa recorrer para a abordagem das questões referentes à permanência de servidores com deficiência na instituição. Temas como inacessibilidade, preconceito, invisibilidade se fizeram ecoar nas respostas dos participantes da pesquisa.

Por esta razão incluímos também em nossa abordagem alguns elementos de dimensões que são tratadas por Romeu Sasaki, estudioso da temática, o qual elenca seis dimensões de acessibilidade: arquitetônica, atitudinais, comunicacionais, metodológicas, instrumental e programática.

Optamos por não fazer uso das dimensões de acessibilidade constantes na Lei n.º 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, pois entendemos que as dimensões abordadas na lei podem ser aglutinadas pelas dimensões que Sasaki apresenta. Além do mais identificamos que a lei não possui dimensões que achamos em Sasaki, o que a faz ser, em nosso entendimento, deficitária.

Sobre a acessibilidade arquitetônica as conclusões mais relevantes destacam que, apesar dos avanços nas políticas de acessibilidade e inclusão, ainda persistem barreiras significativas, que dificultam a plena integração desses servidores no ambiente de trabalho no IFPB, principalmente devido ao acervo arquitetônico de mais de cem anos da instituição, o qual não foi objeto de iniciativas suficientes que mitigassem o problema.

No que diz respeito a acessibilidade atitudinal, os participantes da pesquisa indicaram que a barreira atitudinal ainda permanece na instituição, o que está destacado por diversos elementos como a prática do preconceito, a ausência de representação de servidores com deficiência na construção de políticas de seu interesse, a ineficiência de normas existentes ou ausência de um setor específico para tratar das questões oriundas de sua condição de deficiência, a inefetividade das campanhas voltadas ao tema da pessoa com deficiência que não se faz repercutir no que diz respeito a servidores com deficiência, a ausência da discussão da temática no Plano de Desenvolvimento Institucional, gerando uma sensação de invisibilidade por parte destes servidores, já que sua condição não é visibilizada no principal documento que aborda o planejamento quadrienal do IFPB, dentre outros elementos capturados a partir das visões que os servidores têm da instituição. Uma vez entregue este trabalho, nossa expectativa é que a gestão da instituição, uma vez

de posse desses dados, busque otimizar suas práticas inclusivas junto a este segmento de servidores.

## REFERÊNCIAS

Alan Kenji SEKI. **Determinações do capital financeiro no ensino superior: fundo público, regulamentações e formação de oligopólios no Brasil (1990-2018)**. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/219299>. Acesso em 12 fev 2024.

Ana Maria EYNG; Maria Lourdes GISI; Madalene Isabel MARIUSSI. A escola como espaço para efetivação dos direitos humanos das pessoas com deficiência. **Rev. Bras. Educação Especial**. p. 445.

Anahi Guedes de MELLO. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3265–3276, out. 2016.

Antônio Carlos GIL. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo. Atlas. 2008.

Augustinho Vicente PALUDO. **Administração Pública**. [s.l.] Elsevier, Rio de Janeiro, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). acesso em 24 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1989. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm#:~:text=D3298&text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%20,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=D3298&text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%20,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs). Acesso em 06 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.824**, de 29 de junho de 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm). Acesso em: 27 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 7.853**, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm). Acesso em 06 out. 2023.

BRASIL. **Lei 8112**, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 06 out. 2023.

BRASIL. **Lei 11.784, de 22 de setembro de 2008**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm). Acesso em 27/02/2024.

Carolina Silva ANDRADE. Josemar Figueiredo ARAÚJO. A dupla desvantagem da mulher com deficiência no mercado de trabalho. **Portal Âmbito Jurídico**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitos-humanos/a-dupla-desvantagem-da-mulher-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 15 jan. 2024.

**Censo da Educação Superior**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>. Acesso em 16 out. 2023.

Cláudio Henrique Cândido de CARVALHO; André Pires GONTIJO. A abordagem de políticas públicas para as demandas sociais: um olhar da pessoa com deficiência sob a perspectiva dos Direitos Humanos e dos Direitos Fundamentais contidos na Constituição de 1988. Hegemonia – **Revista Eletrônica do Centro Universitário Euro – Americano**. 2021. p. 47.

Cleber Cristiano PRODANOV; Ernani Cesar de FREITAS. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Científico**. [s.l.: s.n.]. Novo Hamburgo. Editora FEEVALE. 2013.

**Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em 26 mar. 2023.

Daniela de Carvalho GONÇALVES. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma visão atual**. 2008. 72 f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) - Universidade Mackenzie, São Paulo, 2008.

Débora DINIZ **O que é deficiência.** São Paulo. Brasiliense. 2 007.

**DECLARAÇÃO DE SALAMANCA** Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2023.

Duartina Ana DIAS. **Educação Inclusiva: superando as barreiras de acessibilidade metodológica.** www.academia.edu, 1 jan. 2021. Disponível em: [https://www.bing.com/search?q=DIAS%2C+D.+Educa%C3%A7%C3%A3o+Inclusiva%3A+superando+as+barreiras+de+acessibilidade+metodol%C3%B3gica.+www.academia.edu%2C+1+jan.+2021.+DI&cvid=a2de718276ff4ef4b90a6a7abe51a40e&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzU1OWowajmoAgiwAgE&FORM=ANAB01&PC=LCTS](https://www.bing.com/search?q=DIAS%2C+D.+Educa%C3%A7%C3%A3o+Inclusiva%3A+superando+as+barreiras+de+acessibilidade+metodol%C3%B3gica.+www.academia.edu%2C+1+jan.+2021.+DI&cvid=a2de718276ff4ef4b90a6a7abe51a40e&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzU1OWowajmoAgiwAgE&FORM=ANAB01&PC=LCTS) . Acesso em 11 dez. 2023.

Eva Maria LAKATOS, Marina de Andrade MARCONI. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo - Atlas, 2003. P. 26-56 | PDF. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/450411208/4-LAKATOS-E-M-MARCONI-M-de-A-Fundamentos-de-metodologia-cientifica-5%C2%AA-ed-Sao-Paulo-Atlas-2003-p-26-56-pdf>. Acesso em: 13 set 2024.

Evelise Santos SOUSA. **A inclusão de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência:** o olhar dos gestores. Dissertação Mestrado Profissional em Educação Universitária) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/205224>. Acesso em: 12 mai. 2023.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS, F. **população com deficiência no Brasil | fatos e percepções.** [s.l: s.n.]. disponível em: <https://www.febraban.org.br>. Acesso em: 15 abr 2024.

FUNDAÇÃO FHC. **Pessoas com deficiência:** história da luta por direitos no Brasil. Disponível em: <https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 17 out. 2023.

Geraldo Elias SILVA JUNIOR; Denise Pereira de Alcântara FERRAZ. Uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho. **Trabalho & Educação**, v. 29, n. 2, p. 89–104, 4 set. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/download/9892/19733/74143>. Acesso em 13 mar. 2023.

Giselle Cristina Menezes dos SANTOS. et al. Barreiras atitudinais: discutindo inclusão no cotidiano escolar através do combate ao capacitismo. **Revista Educação Especial (Online)**, v. 36, 2023.

Gustavo Martins PICCOLO. Participação e representação: a pessoa com deficiência nas arenas do poder. **Perspectiva**, v. 40, n. 4, p. 1–22, 22 nov. 2022. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/publication/365666718\\_Participacao\\_e\\_representacao\\_a\\_pessoa\\_com\\_deficiencia\\_nas\\_arenas\\_do\\_poder](https://www.researchgate.net/publication/365666718_Participacao_e_representacao_a_pessoa_com_deficiencia_nas_arenas_do_poder). Acesso em: 03 jan. 2024.

IBGE. . **Agência de Notícias**. Disponível em:  
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 09 nov. 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Disponível em:  
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/2044-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios>. Acesso em: 09 out 2023.

IBGE. **Panorama do Censo 2022**. Disponível em:  
<https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em 20 dez. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA. **PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL - PDI**. [s.l: s.n.]. Disponível em: [https://www.ifpb.edu.br/transparencia/documentos-institucionais/documentos/pdi\\_ifpb20202024.pdf](https://www.ifpb.edu.br/transparencia/documentos-institucionais/documentos/pdi_ifpb20202024.pdf). Acesso em 10 dez. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA. **Plano de Acessibilidade do IFPB**. Disponível em:  
<https://www.ifpb.edu.br/prae/acoes-inclusivas/legislacao-e-documentos-pertinentes/plano-de-acessibilidade-do-ifpb.pdf/view>. Acesso em: 12 jun. 2024.

Isabel SANCHES; Antônio TEODORO. Da integração à inclusão escolar: cruzando perspectivas e conceitos. **Revista Lusófona de Educação**, v. 8, p. 63-83, 2006.

Jane Alves da Silva MOREIRA *et al.* Banco Mundial e as Recomendações Atuais para as Políticas Educacionais no Brasil. **FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação**, v. 10, 30 set. 2020.

João dos Reis da SILVA JÚNIOR.; Valdemar SGUISSARDI. **Novas faces da educação superior no Brasil: reforma do Estado e mudanças na produção**. 1. ed. Bragança Paulista: Editora da Universidade São Francisco (EDUSF), 1999.

João dos Reis da Silva JUNIOR.; Valdemar SGUISSARDI. **Reforma da educação superior no Brasil: renúncia do Estado e privatização do público**. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37413205>. Acesso em: 08 set. 2023.

João dos Reis da Silva JUNIOR; Daniel SCHUGURENSKY. **Refletindo sobre as razões da diversificação institucional das universidades estatais brasileiras**. Disponível em:  
[https://www.researchgate.net/publication/272489246\\_REFLETINDO\\_SOBRE\\_AS\\_RA\\_ZOES\\_DA\\_DIVERSIFICACAO\\_INSTITUCIONAL\\_DAS\\_UNIVERSIDADES\\_ESTATAIS\\_BRASILEIRAS](https://www.researchgate.net/publication/272489246_REFLETINDO_SOBRE_AS_RA_ZOES_DA_DIVERSIFICACAO_INSTITUCIONAL_DAS_UNIVERSIDADES_ESTATAIS_BRASILEIRAS). Acesso em 25 ago 2024.

João Ribeiro dos SANTOS FILHO. Financiamento da educação superior privado-mercantil: incentivos públicos e financeirização de grupos

educacionais. **repositorio.ufpa.br**, 13 dez. 2016. Disponível em: [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFPA\\_b9e2fc621f45bf4eced9f9a40621bc67](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFPA_b9e2fc621f45bf4eced9f9a40621bc67). Acesso em 19 nov 2024.

Júlio Groppa AQUINO. Diferenças e preconceitos na escola: alternativas teóricas e práticas. **Cadernos de Pesquisa**, n. 104, p. 187–187, 31 jul. 1998. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/Sobre\\_crocodilos\\_e\\_avestruzes\\_\\_Ligia\\_Amaral\\_1\\_.pdf?1473202737](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/Sobre_crocodilos_e_avestruzes__Ligia_Amaral_1_.pdf?1473202737). Acesso em: 27 mai. 2024.

Letícia Rodrigues Ferreira NETTO. Barreiras atitudinais. **InfoEscola**. Disponível em: <https://www.infoescola.com/sociologia/barreiras-atitudinais/#:~:text=Barreiras%20atitudinais%20podem%20ser%20definidas%20como%20meios%20que>. Acesso em: 05 jun. jun. 2024.

Lisiê Marlene da Silveira Melo MARTINS. **Inclusão do estudante com deficiência no Ensino Superior e a formação continuada do docente universitário**. Tese (Doutorado em Educação) Programa de Pós-Graduação em educação. IFRN – RN, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/28098>. Acesso em: 12 jun. 2023.

Luciane Barcia Brasil SIQUEIRA. **A Inclusão dos Servidores Técnico-Administrativos com Deficiência no Trabalho: Uma Análise na Universidade Federal da Paraíba**. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior. Disponível em: [https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/18299/1/LucianeBarciaBrasilSiqueira\\_Dissert.pdf](https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/18299/1/LucianeBarciaBrasilSiqueira_Dissert.pdf). Acesso em: 2 mai. 2023.

Luiz Fernando REIS. Dívida pública, política econômica e o financiamento das universidades federais nos governos Lula e Dilma (2003-2014). **Uerj.br**, 2014. Disponível em: <https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/14796>. Acesso em 05 mai 2024.

Maria de Nazaré Oliveira FRAGA; Antonia Felix de SOUSA. Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil: o desafio da inclusão social. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 11, n. 2, 25 maio 2009. Acesso em 07/10/2023.

Marcia Lopes de Moraes NABAIS. A pessoa com deficiência: trabalho e responsabilidade social das empresas. **Benjamin Constant**, n. 47, 2010. Acesso em 24 mai. 2024.

Maria Nivalda de CARVALHO-FREITAS. **A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

Marina GOLDFARB DE OLIVEIRA. **Arquitetura para uma nova escola: Modernização da arquitetura escolar de João Pessoa (1930 -1939)**. Disponível em: <https://1library.org/document/yd719mjoy-open-arquitetura-escola-modernizacao->

arquitetura-escolar-joao-pessoa.html. Acesso em: 12 jun. 2024. Acesso em: 05 mai 2023.

Melissa Santos BAHIA; Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Organizações & Sociedade**, v. 17, n. 54, p. 439–461, set. 2010.

Melissa Santos BAHIA, M.; Paula Chies SCHOMMER.; Ernane Marques dos SANTOS. **Papéis e Práticas Empresariais para a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência**: Reflexões a partir de uma experiência. Disponível em: [https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down\\_zips/38/EOR-B2744.pdf](https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/38/EOR-B2744.pdf). Acesso em: 22 mai. 2023.

**Modelo CIF não considera deficiência como fator que define a incapacidade.**

Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2019/1/modelo-cif-nao-considera-deficiencias-como-fator-que-define-a-incapacidade>. Acesso em: 12 jun. 2023.

Noelia Melero AGUILAR; Anabel MORIÑA; Victor Hugo PERERA. Acciones del profesorado para una práctica inclusiva en la universidad. **Revista Brasileira de Educação**, v. 24, 2019.

O GLOBO. **Dificuldades financeiras afastam o Brasil da meta de alunos em curso superior**. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/05/19/dificuldades-financeiras-afastam-o-brasil-da-meta-de-alunos-em-curso-superior.ghtml>. acesso em: 23 mar. 2024.

**PNS – Pesquisa Nacional de Saúde**. Disponível em: <https://www.pns.icict.fiocruz.br/>. Acesso em: 08 jan. 2024.

Renato Monteiro RESENDE. **Concurso público**: avanços e retrocesso. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/rl>. Acesso em: 15 jun. 2023.

Roberta Bezerra BRITE. **Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados**. 2009. 203 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

Romeu SASSAKI. Inclusão: Acessibilidade no lazer, trabalho e educação. [s.l: s.n.]. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI\\_-\\_Acessibilidade.pdf?1473203319](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319). Acesso em: 10 mai. 2023.

Stela Maris NICOLAU; Lilia Blima SCHRAIBER; José Ricardo de Carvalho MESQUITA. Mulheres com deficiência e sua dupla vulnerabilidade: contribuições para a construção da integralidade em saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, p. 863–872, mar. 2013.

Tatiana Engel GERHARDT; Denise Tolfo SILVEIRA. **Métodos de Pesquisa.** Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS – Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

Vera Lúcia Jacob CHAVES; Luiz Fernando REIS; André Rodrigues GUIMARÃES. Dívida pública e financiamento da educação superior no Brasil. *Acta Scientiarum Education*, v. 40(1), e 37668, p. 2-12, 2018.

Wederson Rufino dos SANTOS. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 16, n. suppl. 1, p. 787–796, 2011.

## **APÊNDICE I - ROTEIRO DE FORMULÁRIO-SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO IFPB**

Universidade Federal da Paraíba

Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior- PPGAES.

Pesquisa: Análise do processo de inclusão e permanência dos servidores com deficiência no IFPB: Das políticas e ações institucionais ao aprimoramento das práticas

### **Seção um:**

Qual a sua condição de deficiência?

( ) física ( ) visual ( ) auditiva ( ) intelectual ( ) múltipla

Diante de sua condição de deficiência, para o desenvolvimento de suas atividades laborais você precisa de:

( ) bastante suporte para realizar minhas atividades

suporte moderado para realizar minhas atividades

pouco suporte para realizar minhas atividades

nenhum suporte para realizar minhas atividades

Sua condição de deficiência é?

congênita  adquirida

Ingressou no Instituto Federal da Paraíba já na condição de pessoa com deficiência, ou passou a estar nesta condição após seu ingresso?

anterior à posse  posterior à posse

Você faz uso de tecnologia assistiva como audiodescrição, linha braile, site com adaptações, abafador de ruídos, tecnologia de comunicação alternativa ou aumentativa, ou algum outro suporte de material específico devido a sua condição de deficiência?

sim  não

Se sim especifique: \_\_\_\_\_

Como foi o processo de ingresso?

em vaga reservada por lei de cotas  ampla concorrência

Qual o seu nível de escolaridade ao ingressar no IFPB?

Ensino fundamental  Ensino médio  Ensino superior

### **Seção dois:**

O Instituto Federal da Paraíba está na vanguarda das ações e políticas institucionais voltadas ao servidor com deficiência.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Desde que ingressei na instituição, nunca fui alvo de preconceito ou atitudes que dificultaram minha convivência ou atuação dentro da instituição, em função de minha condição de deficiência.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Na estrutura organizacional do Instituto Federal da Paraíba há uma área coordenação ou setor dedicado à temática da inclusão e permanência **da pessoa com deficiência** na instituição.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Na estrutura organizacional do Instituto Federal da Paraíba há uma área, coordenação ou setor dedicado à temática da inclusão e permanência do **servidor com deficiência** na instituição.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Nas políticas institucionais do Instituto Federal da Paraíba existem resoluções que estabelecem as diretrizes a respeito da inclusão e permanência do servidor com deficiência na comunidade acadêmica e no seu setor de trabalho.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

O Instituto Federal da Paraíba realiza campanhas de esclarecimento a respeito da temática da pessoa com deficiência.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

No Instituto Federal da Paraíba os setores e pessoas são incentivados a se envolverem com a temática da inclusão e permanência da pessoa com deficiência, não ficando este tema restrito a apenas um determinado setor.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

As instalações do Instituto Federal da Paraíba estão livres de barreiras arquitetônicas ou obstáculos físicos que dificultam ou impedem o acesso de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

As instalações do meu setor de trabalho, incluindo mesas, cadeiras, computadores, armários, estantes, iluminação, piso tátil etc. Atendem as demandas de acessibilidade para a minha condição de deficiência.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

O ambiente do Instituto Federal da Paraíba está livre de barreiras atitudinais, ou seja, é um ambiente livre de preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos relacionamentos da comunidade acadêmica e as pessoas com deficiência que dela fazem parte.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

A comunicação é fator importante para a convivência na comunidade acadêmica. No Instituto Federal da Paraíba não há nenhuma barreira comunicacional pois são disponibilizados todos os recursos para aprendizado e uso da linguagem de sinais, sinalização sonora, indicações em braile, audiodescrição, legendas, textos com letras ampliadas para quem possui baixa visão e outras tecnologias assistivas. Caso haja necessidade de alguma tecnologia assistiva para a execução de minhas tarefas, o Instituto

Federal da Paraíba fornece todo o equipamento necessário à minha atuação laboral, sem depender de qualquer investimento de minha parte.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Os servidores do Instituto Federal da Paraíba recebem formação específica para aprender lidar com colegas de trabalho com deficiência.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Meus colegas de trabalho são bastante esclarecidos a respeito do convívio com uma pessoa com deficiência e me tratam de igual para igual, atribuindo um tratamento livre de preconceitos ou privilégios.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Os espaços, equipamentos e materiais são usados de forma igualitária por servidores que possuam deficiência ou não, não havendo, portanto, qualquer barreira instrumental.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Os métodos e técnicas utilizados para a realização dos trabalhos não impõe nenhuma dificuldade à pessoa com deficiência, não existindo nenhuma barreira metodológica e permitem a autonomia e independência da pessoa com deficiência.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

O fato de ser pessoa com deficiência não influi nas atribuições que me são outorgadas e não é visto como impeditivo às minhas tarefas diárias.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

As políticas de acesso para pessoas com deficiência trabalharem no Instituto Federal da Paraíba são efetivas e atendem a expectativa

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Ao entrar em atividade no Instituto Federal da Paraíba, o servidor com deficiência é acolhido plenamente e sua condição é objeto de diálogo para verificar se há necessidade de alguma adaptação para a realização de seu trabalho.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

Quando são realizadas alterações no ambiente de trabalho elas ocorrem levando em consideração a acessibilidade.

concordo totalmente  discordo parcialmente

concordo parcialmente  discordo totalmente

### **Seção três:**

Deixe suas experiências e sugestões de melhoria das práticas ou políticas institucionais que em seu entendimento podem contribuir para o debate acerca do tema da inclusão e permanência dos servidores com deficiência, caso venham a ser implementadas pelo Instituto Federal da Paraíba.

---



---



---



---



---



---



---



---

---

---

---

**APENDICE II: ROTEIRO DE ENTREVISTA-GESTOR DA COORDENAÇÃO DE AÇÕES INCLUSIVAS**

1. Como ocorre o processo de instalação dos servidores com deficiência no IFPB?
2. Há alguma iniciativa prévia em relação à avaliação do ambiente de trabalho onde irão desempenhar atividade os servidores com deficiência no IFPB?
3. O IFPB possui algum banco de dados com o mapeamento sobre servidores com deficiência? Caso negativo, algo tem sido feito nesse sentido?
4. Que ações voltadas à inclusão de servidores com deficiência têm sido desenvolvidas pelo IFPB?
5. O que ainda é preciso fazer no IFPB no sentido de garantir a inclusão de servidores com deficiência?

6. Existe alguma iniciativa por parte desta coordenação na avaliação do trabalho de servidores com deficiência?

7. Esta coordenação desenvolve alguma política de apoio ou formação de servidores com deficiência? Explique.

8. Esta coordenação orienta de alguma forma chefias em relação à inserção de servidores com deficiência no IFPB? Explique.

9. Há alguma iniciativa desta coordenação em relação à sensibilização dos demais servidores quanto à inserção dos servidores com deficiência no IFPB? Explique.

10. Que iniciativas tomou o IFPB em termos de adaptações de instalações de trabalho e aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho visando à inserção de servidores com diversos tipos de deficiência? Existe alguma iniciativa de monitoramento nesse sentido? Explique.

11. Como o senhor(a) avalia o IFPB em relação às seguintes dimensões da acessibilidade de Sasaki (2009):

A) Aspectos da arquitetura (barreiras físicas);

B) Aspectos comunicacionais entre as pessoas;

C) metodológica (métodos e técnicas de trabalho);

D) Aspectos instrumentais (instrumentos, ferramentas, utensílios)

E) Políticas públicas, legislações e normas internas;

F) Aspectos atitudinais;

12. Esta coordenação desenvolve algo no IFPB em parceria com algum setor ligado ao tema da inclusão e acessibilidade?

13. Teça comentários que julgar importantes sobre a inclusão de servidores com deficiência no IFPB.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS**  
**GESTÃO E AVALIAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR**

**APÊNDICE III - RELATÓRIO INSTITUCIONAL SOBRE A  
INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM  
DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA**

**JOÃO PESSOA-PB  
Novembro - 2024**

**RELATÓRIO INSTITUCIONAL SOBRE A INCLUSÃO E  
PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NO  
INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA**

**Sérgio Ricardo do Nascimento Lira  
Lisiê Marlene da Silveira Melo Martins**

**João Pessoa-PB  
Novembro 2024**

**Introdução**

Este relatório tem como objetivo principal analisar o processo de inclusão e permanência dos servidores com deficiência no Instituto Federal da Paraíba (IFPB), buscando identificar as políticas e ações institucionais que têm sido implementadas para assegurar a inclusão plena desses servidores no ambiente de trabalho.

A partir dos dados levantados na pesquisa, pretende-se destacar desafios enfrentados e áreas onde intervenções podem ser implementadas para melhorar a percepção dos servidores com deficiência do IFPB, relacionadas a ações de acesso e permanência de seus contextos laborais e que possam contribuir para o aprimoramento das práticas de gestão, promovendo um ambiente mais equitativo e acessível para todos.

Baseando-se na dissertação intitulada "Inclusão e Permanência dos Servidores com Deficiência no IFPB: Políticas e Ações Institucionais" de Sérgio Ricardo do Nascimento Lira, o Relatório explora a importância de políticas públicas específicas para a inclusão de pessoas com deficiência em instituições públicas, como o IFPB. Segundo Lira (2024), "o acesso e permanência de servidores com deficiência em instituições

públicas dependem de um conjunto articulado de políticas que abarquem desde adaptações arquitetônicas até mudanças atitudinais e tecnológicas". Dessa forma, a pesquisa revela as lacunas existentes nas atuais políticas institucionais, indicando a necessidade de avanços significativos para a promoção de uma verdadeira cultura inclusiva.

Sua construção se fez na medida em que os elementos da pesquisa foram sendo discutidos e apresentados, sintetizando, assim, um relato dos pontos mais significantes do estudo, correspondendo respectivamente à ordem em que estes objetivos vão sendo investigados.

A partir de uma abordagem qualitativa e exploratório-descritiva, foi possível realizar um levantamento da realidade do IFPB relacionadas à inclusão e permanência bem como mapear o perfil dos servidores com deficiência e obter qual é a percepção que estes servidores possuem com relação à temática.

A importância deste relatório se justifica pelo fato de que a inclusão de servidores com deficiência no serviço público não é apenas uma questão de cumprir com normativas legais, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015), mas de assegurar a todos os indivíduos condições de trabalho dignas e igualitárias. Como destaca Diniz (2007), "a deficiência não está na pessoa, mas nas barreiras impostas pela sociedade". Portanto, o papel das instituições é identificar e eliminar essas barreiras, garantindo um ambiente acessível. Este relatório se alinha a essa perspectiva ao buscar compreender como as políticas atuais do IFPB têm enfrentado essas barreiras e como podem ser aprimoradas.

Dados recentes do IBGE (2022) indicam que cerca de 8,9% da população brasileira tem algum tipo de deficiência, o que reforça a relevância de políticas inclusivas em todas as esferas da sociedade, especialmente no âmbito do serviço público. A inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho é, portanto, fundamental não apenas para garantir o cumprimento de direitos constitucionais, mas também para promover a diversidade e fortalecer as instituições públicas.

Assim, este relatório busca contribuir para a criação de uma política institucional de inclusão mais robusta e eficaz no IFPB, tendo como foco não apenas o acesso, mas também a permanência dos servidores com deficiência. Ao propor soluções baseadas em dados concretos e boas práticas, esperamos que o relatório sirva como um instrumento valioso para gestores e tomadores de decisão no processo contínuo de transformação da instituição em um espaço mais inclusivo e acessível.

Assim, tivemos como objetivo geral analisar o processo de inclusão e permanência dos servidores com deficiência no IFPB considerando as políticas e ações institucionais para o aprimoramento das práticas de gestão.

E como objetivos específicos propusemos:

- Realizar levantamento das políticas e ações institucionais do IFPB ligadas à inclusão e permanência do servidor com deficiência;
- Mapear os servidores com deficiência do IFPB, para traçar o perfil organizacional da inclusão no contexto laboral na instituição;
- Conhecer as diferentes percepções dos servidores com deficiência do IFPB relacionadas a ações de acesso e permanência de seus contextos laborais no IFPB;
- Desenvolver o presente relatório com as impressões obtidas na pesquisa.

## **Referencial Teórico**

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema que tem evoluído no cenário brasileiro nas últimas décadas, especialmente a partir de legislações voltadas para a garantia de direitos. A Constituição Federal de 1988 marca um ponto de partida ao assegurar, em seu artigo 37, inciso VIII, a reserva de cargos públicos para pessoas com deficiência, promovendo a criação de políticas públicas voltadas para esse público (BRASIL, 1988). Segundo Diniz (2007), "a deficiência deve ser compreendida não como uma característica individual que limita, mas como uma condição social que se agrava pelas barreiras impostas pela própria sociedade". Isso implica que as instituições públicas têm um papel fundamental na criação de políticas inclusivas que garantam tanto o acesso quanto a permanência de servidores com deficiência.

Dentro do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), a inclusão de servidores com deficiência ainda enfrenta desafios significativos. Segundo dados da pesquisa realizada por Lira (2023), "não há um setor específico que trate exclusivamente da inclusão e permanência de servidores com deficiência, e as medidas que existem são poucas quando se referem a servidores com deficiência. Essa realidade reflete a falta de políticas efetivas

que considerem as necessidades específicas dos servidores com deficiência, o que impacta diretamente sua permanência no ambiente institucional.

A literatura aponta que as políticas públicas de inclusão não devem apenas garantir o ingresso, mas também a permanência e o desenvolvimento profissional desses indivíduos. Segundo Sasaki (2009), "a inclusão no ambiente de trabalho envolve não apenas a contratação de pessoas com deficiência, mas a criação de um ambiente acessível e inclusivo, que leve em conta as diversas formas de deficiência e as barreiras que as acompanham". Para que isso ocorra, é essencial que as instituições invistam em adaptações arquitetônicas, na formação de gestores e colegas de trabalho, e em tecnologias assistivas que facilitem o cotidiano de todos os servidores, como recomenda a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015).

Outro ponto de destaque no contexto das políticas públicas é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, que reforça a necessidade de eliminar barreiras atitudinais e ambientais para garantir a participação plena das pessoas com deficiência na sociedade (BRASIL, 2009). Esse tratado internacional, conforme pontua Failson (2018), "estabelece que a deficiência não reside no indivíduo, mas nas barreiras impostas pela sociedade, e o papel do Estado é garantir que essas barreiras sejam removidas". Dessa forma, as instituições, como o IFPB, devem atuar para garantir que o ambiente de trabalho seja acessível em todas as suas dimensões.

No campo educacional, a Declaração de Salamanca (1994) introduziu o conceito de educação inclusiva, que sugere que "as instituições devem se adaptar às necessidades dos indivíduos, e não o contrário". Essa visão, segundo Mendes (2022), "é um marco na luta pela inclusão, pois estabelece que a diversidade é um valor e que a educação inclusiva deve estar no centro das políticas públicas". Embora a Declaração se refira especificamente à educação, seus princípios podem e devem ser aplicados a outros contextos, como o ambiente de trabalho, onde a inclusão de servidores com deficiência também deve ser garantida.

Apesar dos avanços legislativos, as barreiras ainda são muitas. Segundo Lira (2024), "o IFPB, embora tenha avançado em políticas de inclusão para discentes, carece de uma estrutura mais robusta e de políticas específicas para atender às necessidades dos servidores com deficiência". Isso demonstra que a permanência e o desenvolvimento profissional desses servidores dependem não apenas de vontade política, mas de ações

concretas que transformem o ambiente institucional em um espaço verdadeiramente inclusivo.

Em suma, a inclusão no trabalho não pode ser tratada como um mero cumprimento de cotas. É necessário que as instituições, especialmente as públicas, como o IFPB, implementem políticas abrangentes que garantam tanto o acesso quanto a permanência de servidores com deficiência. Como pontua Diniz (2007), "a verdadeira inclusão só ocorre quando as barreiras são removidas, e o indivíduo pode participar plenamente, em igualdade de condições, em todos os aspectos da vida". Esse é o desafio para as instituições que buscam promover um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo para todos.

### **Diagnóstico da Inclusão no IFPB, Recomendações e Propostas:**

Nesta seção de nosso relatório abordaremos os objetivos específicos de nosso trabalho quais sejam:

Políticas e ações institucionais voltadas para servidores com deficiência.

Como estratégia de nossa investigação para localizar as políticas institucionais e práticas inclusivas voltadas ao servidor, pesquisamos a legislação vigente, buscamos informações em sites da instituição de ensino, realizamos entrevista com a gestora ligada à área de inclusão da Reitoria, por se tratar de um setor de caráter sistêmico, com possibilidades de disseminar orientações por todo o instituto e estudamos o Plano de Desenvolvimento Institucional.

Na pesquisa de legislação a respeito de inclusão de servidores com deficiência destaca-se a lei 8.112/90 por ser um marco regulatório que garante o acesso à pessoa com deficiência ao emprego público, através do estabelecimento de cotas. Em seu artigo em seu Art. 5º, § 2º, diz que esse percentual será de até **20%**, senão vejamos a redação do citado dispositivo legal:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, 1990).

Vale ressaltar a importância deste dispositivo legal na garantia do acesso de servidores com deficiência dado que 86,70% dos participantes da pesquisa indicaram que seu acesso se deu através desta política.

Eventualmente pode ocorrer o acesso de pessoas com deficiência para trabalhar no IFPB como estagiários e prestadores de serviço, entretanto, esse perfil não é o público-alvo de nosso estudo.

Localizamos a resolução 240/2015, Plano de Acessibilidade do IFPB, o qual traz em seu corpo um normativo voltado à inclusão da pessoa com deficiência na instituição, todavia existe um vácuo nas práticas da gestão, o qual foi encontrado nos números da pesquisa, que traduz uma ausência de ações para que este documento efetivamente se faça sentir entre o segmento de servidores com deficiência. A visão encontrada nas respostas dos participantes é a de que as medidas estabelecidas no referido documento não se fazem sentir na prática deste segmento de pessoas com deficiência na instituição, sendo necessárias providências por parte da gestão para mitigar tal fato, de maneira que se criem práticas que visem a estabelecer como proceder para efetivamente para garantir a melhoria dos índices de satisfação no que tange a permanência de servidores com deficiência no IFPB, com tomadas de ações, previstas inclusive no Plano de Desenvolvimento Institucional, que regule o atendimento a todas as pessoas com deficiência na Instituição e não somente um segmento deste público. A respeito deste Plano de Desenvolvimento Institucional foram encontradas várias ações estabelecidas em seus eixos no sentido de garantir a permanência da pessoa com deficiência enquanto estudante, entretanto, não há sequer uma proposta de ação para atender servidores com deficiência.

Foi realizada uma busca no site da instituição e em setores em que provavelmente se esperava que o debate sobre a inclusão aconteça, sendo identificada a Coordenação de Ações Inclusivas da Reitoria como a instância superior mais aproximada da temática de nosso estudo uma vez que ela trata da inclusão e permanência da pessoa com deficiência enquanto estudantes, sendo identificada esta coordenação como um setor sistêmico da Reitoria, ou seja, suas orientações se fazem repercutir por todo o instituto, conforme citado no Plano de Desenvolvimento Institucional vigente do IFPB.

Quando chamada a colaborar no processo de permanência de servidores com deficiência, algumas ações acontecem na Coordenação de Ações Inclusivas, porém, de maneira precarizada, dado que nela não há nenhuma norma, recurso ou procedimento instituído que pautar a inclusão de servidores com deficiência na instituição, segundo depoimento da própria gestora em entrevista, entretanto, algumas iniciativas acontecem.

A referida gestora afirmou que “tem políticas para os estudantes, mas enquanto servidor... a gente tem que pensar” (Gestora, 2024).

De fato, a acolhida dos servidores em geral, sejam servidores com deficiência ou não acontece no âmbito da Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como um acompanhamento no período de estágio probatório, todavia, este acompanhamento não está voltado às questões referentes à condição de deficiência do servidor, mas sim diz respeito a questões de natureza mais burocráticas da vida do servidor. A nosso ver, a Diretoria de Gestão de Pessoas não deve acumular as questões ligadas à condição de deficiência do servidor devido à sua natureza, podendo cooperar, como por exemplo incluindo a temática da inclusão da pessoa com deficiência (servidores ou não) nos seus cursos de capacitação, mas não encampar a temática. De fato, a Diretoria de Gestão de Pessoas realiza a acolhida destes servidores no ato de sua contratação, todavia, isto se dá no contexto de uma acolhida geral a todos os servidores com ou sem deficiência, quando de seu ingresso na instituição, com o ato da posse e entrada em exercício, onde toda documentação do servidor é inspecionada para verificar se está tudo de acordo com o exigido no edital do concurso, os exames admissionais e o encaminhamento do servidor ao seu posto de trabalho. Após este momento a Diretoria é responsável pelo acompanhamento de sua vida funcional, bem como de suas progressões com suas repercussões financeiras.

Nosso entendimento é que por sua natureza e por deter a expertise no tratamento de questões de inclusão, a Coordenação de Ações Inclusivas é o setor adequado para absorver as demandas dos servidores com deficiência, desde que realizadas as alterações que passamos a sugerir, podendo haver cooperação intersetorial sob sua direção.

À luz das informações obtidas com a gestora e de observação realizada durante nossa pesquisa ficou evidente a necessidade de algumas adaptações para garantir à referida coordenação as condições para atendimento a outros públicos que até então não faziam parte de seu contexto de atuação, como o dos servidores com deficiência.

Avaliando o funcionamento da Coordenação de Assuntos Inclusivos algumas questões chamaram a atenção, a primeira delas é sua localização em um pavimento superior de um prédio, sem acessibilidade. Por se tratar de uma área que tem em sua pauta assuntos voltados à temática da inclusão, este setor deve funcionar no térreo do prédio, de forma a garantir acessibilidade. Este fato é bastante emblemático e demonstra como a ausência da perspectiva de uma pessoa com deficiência nos atos da gestão leva a

administração a cometer equívocos, afinal de contas, em se tratando de um setor que demanda iniciativas sistêmicas voltadas à inclusão da pessoa com deficiência, é de se esperar que usualmente alguma pessoa nessa condição necessite acessar o setor para tratar de assuntos ligados à sua condição de deficiência, entretanto o setor, arquitetonicamente falando, está inacessível.

Embora compreendamos que como fruto de sua criação no âmbito da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis esta Coordenação abordou a temática da pessoa com deficiência apenas para o segmento estudantil, nossa defesa é no sentido de que o setor que trata da questão da inclusão da pessoa com deficiência no IFPB contemple todos os segmentos (servidores, estudantes, prestadores de serviço) e que suas ações pautem a realidade de todo o conjunto de pessoas com deficiência na instituição. Assim sendo, nossa sugestão é a transferência da localização da Coordenação de Ações Inclusivas para fora da estrutura das Pró-Reitorias, num formato de assessoria do Gabinete da Reitoria. Com este novo posicionamento institucional a Coordenação de Ações Inclusivas ampliará a discussão sobre a temática da permanência da pessoa com deficiência a partir de uma posição mais privilegiada e terá acesso mais direto à gestão da Instituição, pautando não apenas questões ligadas a discentes ou servidores, mas a toda e qualquer pessoa com deficiência e não haverá aumento de despesas pois estaríamos apenas transferindo sua localização dentro da hierarquia institucional

Note-se que a coordenação é procurada quando se trata de inclusão de servidores com deficiência, no que diz respeito a aspectos que somente ela tem expertise, como pudemos ver nos depoimentos da gestora. É nosso entendimento que a inclusão da pessoa com deficiência não pode estar fragmentada em setores diversos, nem dividida por segmentos deste público. Se há um setor com expertise para tratar a temática, ele deve abarcar todos os segmentos das pessoas com deficiência na instituição e prover políticas nesse sentido.

Observando a realidade observada na Universidade Federal da Paraíba, cujo setor responsável pela política de inclusão é o Comitê de Inclusão e Acessibilidade, ligado diretamente ao Gabinete da Reitoria, sugerimos também a implementação deste modelo no IFPB. Como vantagem para este novo formato organizacional citamos:

A abertura de um espaço para o debate da temática em sentido amplo, garantindo a todos os segmentos de pessoas com deficiência na instituição um espaço exclusivo para

o debate da inclusão e permanência da pessoa com deficiência, não importando se ela é servidora ou discente ou prestadora de serviço da instituição.

Durante nossa observação percebemos que as ações referentes à temática da inclusão e permanência de todo o instituto recaem sobre a responsabilidade de um resumido quadro de servidores da citada coordenação, o que torna o processo mais difícil pois somente dois servidores tem a árdua missão de transformar todo um contexto institucional. Nossa sugestão para mitigar o problema vem também do que observamos na Universidade Federal da Paraíba, pois ali o Comitê de Inclusão e Acessibilidade funciona num formato de conselho, ou seja, os diversos campi, o segmento de discentes com deficiência e de servidores com deficiência tem assento em suas reuniões deliberativas e assim sendo, tanto trazem demandas de seus campi/representações como auxiliam o Comitê na disseminação de políticas e práticas que venham instrumentalizar a inclusão e permanência da pessoa com deficiência na instituição. É evidente que com um esforço descentralizado as políticas se façam perceber com mais força, dado que haverá sempre alguém no campus, por mais distante que ele seja, incumbido do propósito de promover as ações e práticas ligadas ao tema.

Neste novo formato se garantirá mais envergadura à Coordenação e melhor penetração de suas normativas e orientações na instituição, afinal de contas essas ações estarão agora sendo pautadas por um coletivo que estará presente em toda a instituição.

Outra iniciativa tomada pela UFPB é a inserção logo na página principal do site da instituição de um link para o setor responsável pela inclusão na instituição de ensino. Numa análise comparativa dos sites das duas instituições para verificar qual é a abordagem realizada numa instituição e na outra verificamos que no site do IFPB não há menção de algum setor ao qual a pessoa com deficiência possa se dirigir para tratar questões oriundas de sua condição, entretanto, na página inicial da UFPB, consta o acesso ao Comitê de Inclusão e Acessibilidade:



▲ Voltar para o topo

<p><b>Institucional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ouvidoria</li> <li><b>Comitê de Inclusão e Acessibilidade</b></li> <li>Acesso à Informação</li> <li>Comissão Permanente de Avaliação</li> <li>Portal da Transparência</li> </ul>	<p><b>Serviços</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acessibilidade</li> <li>Mapa do site</li> <li>Contato</li> </ul>	<p><b>Redes sociais</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Twitter</li> <li>YouTube</li> <li>Facebook</li> <li>Instagram</li> </ul>	<p><b>Endereço</b></p> <p>Cidade Universitária João Pessoa - PB - Brasil CEP: 58.051-900 Fone: +55 (83) 3216-7200</p>
---	--	---	---

Fonte: Site UFPB, 2024

**Audiodescrição:** Imagem do site da UFPB onde se destaca sob um fundo azul o link na página principal do site para o comitê de inclusão e acessibilidade. (**Fim da audiodescrição**).

Ao clicar em Comitê de Inclusão e Acessibilidade é facultado o acesso a um formulário que uma vez preenchido fornece informações para contato entre o Comitê, representado por uma equipe multidisciplinar que fará um agendamento de avaliação com equipe de terapia ocupacional. Este fato por si só já garante uma abordagem diferenciada na medida em que agiliza o contato da instituição com a pessoa com deficiência para o trato de questões a ele inerentes.

Sugerimos ainda a abordagem da temática da inclusão nos cursos de capacitação dos servidores podendo haver um diálogo entre a Diretoria de Gestão de Pessoas e a Coordenação de Ações Inclusivas para esclarecer qual a melhor abordagem a ser dada ao tema.

Ainda pesquisando políticas institucionais nos debruçamos sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional vigente e localizamos diversos eixos com várias propostas voltadas a garantir a inclusão de discentes com deficiência, mas nenhuma ação sequer que atentasse para a realidade da pessoa com deficiência enquanto servidor. O que parece atender contra a política de inclusão da instituição pois embora ela se esforce para garantir a implementação de boas práticas de inclusão da pessoa com deficiência enquanto discente, esta mesma instituição não contribui para que a inclusão da pessoa com deficiência aconteça enquanto servidor da instituição. Nossa sugestão é que o PDI realize em um de seus eixos a abordagem das condições de acesso e permanência de servidores com deficiência no IFPB.

Quanto ao segundo objetivo de nosso estudo, o mapeamento dos servidores com deficiência do IFPB, obtivemos 100% da localização destes servidores partindo de dados existentes nas informações do Sistema de Gestão de Pessoal. Nele identificamos a existência de 69 (sessenta e nove) servidores cadastrados com condição de deficiência. O conhecimento desta informação é de suma importância para que a instituição tome medidas de garantia para que a inclusão e permanência se dê de fato, pois conhecendo quem são e onde estão estes servidores, a gestão poderá pesquisar junto a eles quais são suas percepções e quais medidas precisam ser otimizadas para que a inclusão de fato ocorra para este público. Um simples acompanhamento já trará uma melhora na impressão destes servidores a respeito de sua sensação de pertencimento ao instituto dado que alguns

deles apontaram que estão há anos na instituição e nunca forma alvo de alguma medida no que diz respeito à sua condição de deficiência por parte do IFPB.

Destes sessenta e nove, trinta responderam ao nosso formulário, equivalente a 43,47% de engajamento. Identificamos que 68,11% são homens e 31,89% são mulheres. No que diz respeito à sua condição de deficiência 60,86% possuem condição de deficiência física, 30,43% visual, 8,69% auditiva e 0% intelectual.

Dos que responderam à pesquisa, 23,30% afirmam ter necessidade de uso de alguma tecnologia assistiva, sendo interessante que o instituto promova ações no sentido de conhecer quem são estes servidores e que tipo de assistência eles necessitam, de maneira que no planejamento da instituição seja previsto alocação de recursos para tal finalidade. Afinal de contas prover condições adequadas para o exercício do trabalho está dentro do que preconiza o direito humano. Garantir que haja condições para o pleno exercício das atividades é o básico a se esperar da instituição de ensino superior, sob risco de estar indo na contramão de seu propósito primeiro, educar para transformar realidades.

No que diz respeito ao nível de escolaridade 50,72% possuem especialização, 28,98% mestrado e 2,89% doutorado. Não obstante cabe ressaltar que no IFPB a política de incentivo à qualificação não possui nenhum benefício específico para servidor com deficiência e que a realidade ora apresentada é o resultado de uma política de incentivo à qualificação para todos os servidores, sem distinção de condição de deficiência.

Dos servidores com deficiência, 57,97% estão lotados na Reitoria e nos dois maiores campi João Pessoa e Campina Grande, locais de maior demanda de profissionais. Nossa sugestão é que a Coordenação de Ações Inclusivas seja informada quando da contratação/lotação de servidores com deficiência e possa sugerir medidas que otimizem sua condição de trabalho.

Quando investigamos a média de idade dos servidores com deficiência, identificamos que a maioria está na média dos 40 a 50 anos de idade, logo possivelmente boa parte destes servidores, a depender do grau de sua condição de deficiência poderá em breve solicitar à administração o benefício do abono de permanência, bem como a sua aposentadoria. Por esta razão o acompanhamento deste público também é importante no sentido de que a administração prepare estes servidores para esta nova realidade, a aposentadoria e planeje a substituição deles à medida em que se aposentem. Além disso, com o passar do tempo é necessário acompanhar a evolução de sua condição de deficiência, uma vez que essa condição pode evoluir para um quadro de maior dificuldade

com o passar do tempo e a instituição necessita prover dos meios de condições assistivas para garantir condições de trabalho a estes servidores.

Por fim, ao atender o terceiro objetivo, que buscava conhecer as diferentes percepções dos servidores com deficiência em relação às ações de acesso e permanência, ficou claro que as iniciativas institucionais precisam evoluir para garantir maior aproximação com as demandas do público estudado. A percepção geral é de que a inclusão acontece no acesso pois 86,70% indicaram que o acesso ao instituto se deu por vaga reservada por política de cotas. Esse dado ressalta a importância desta política pública para garantir o acesso da pessoa com deficiência ao emprego público, não sendo diferente no Instituto Federal da Paraíba. Todavia foram apresentados um conjunto de dados indicadores de diversas barreiras à permanência destes servidores.

Ao recebermos as respostas dos participantes de nossa pesquisa, dividimos as mesmas em duas categorias temáticas, a primeira abordando aspectos referentes à sua visão sobre sua condição de deficiência e a segunda tratando da visão institucional que eles possuem com respeito à abordagem que a instituição faz sobre o tema da inclusão e permanência de servidores com deficiência.

Seguem alguns importantes elementos captados nas respostas.

Com o objetivo de compreender o nível de esclarecimento destes servidores sobre o tema da pessoa com deficiência e sua inclusão no mundo do trabalho identificamos que 76,70% não concordam com discursos estereotipados que existem acerca da pessoa com deficiência, todavia há um contingente menor de 23,30% que concordam, o que demonstra que até em meio ao próprio universo de servidores com deficiência existe a necessidade da promoção do debate para promover um esclarecimento a esse respeito.

Dos servidores com deficiência 23,4% indicam se sentirem deprimidos com sua condição e 26,7% não se sentem bem ao se ver no espelho. Esse dado revela a necessidade de acompanhamento psicológico destes servidores para garantir uma abordagem diferenciada com o propósito de identificar e tratar problemas como depressão, baixa autoestima e outros transtornos relacionados à sua condição de deficiência. Medidas como criação de grupos de apoio formados por servidores com deficiência para apoio mútuo e fortalecimento emocional. Elaboração de oficinas de bem-estar e qualidade de vida com temas como promoção da autoimagem, além da necessária promoção da acessibilidade no ambiente de trabalho e do monitoramento contínuo com avaliações regulares para ajustar o apoio conforme as necessidades apareçam.

No grupo de participantes 46,7% indicam possuir um sentimento de ódio com relação a uma cultura de preconceito dominante. Ou seja, existem manifestações traduzidas em práticas de preconceito para quase a metade dos servidores com deficiência que responderam ao formulário. Esse número por si só é indicativo científico da necessidade de uma abordagem mais efetiva para o combate do preconceito na instituição dado o relevante percentual de pessoas que sentem a presença desta realidade. Importante esclarecer que, possivelmente somente dentro de condições de segurança garantida pelo sigilo é que os servidores com deficiência se sentem confortáveis para externalizar a realidade da existência do preconceito contra eles. Muito provavelmente, num cenário onde não houvesse garantia de sigilo, as pessoas se sentiriam constrangidas e não dariam seus depoimentos a respeito da realidade. Mas os números que se apresentam apontam para a necessidade de providencias mais profundas visando combater a prática do preconceito.

Segundo apontamentos obtidos na pesquisa 60% não veem o IFPB na vanguarda quando se fala em políticas institucionais ligadas à questão dos servidores com deficiência. Registre-se que estamos tratando do segmento de servidores com deficiência e que se há em grande medida esforços para alcançar o segmento de discentes com deficiência, a presente pesquisa nos autoriza a dizer que para o segmento dos servidores com deficiência estas políticas não se fazem sentir, certamente porque, em existindo, são implementadas de forma precária. Tanto é que 60% dos servidores desconhecem que exista uma área, ou um setor que trate as questões relacionadas com o servidor com deficiência e igual percentual desconhece a existência de políticas institucionais com foco na inclusão e permanência deste servidor.

Para 53,3% dos servidores não existem campanhas institucionais que pautem o tema da pessoa com deficiência. Conforme apurado junto à Coordenação de Ações Inclusivas em setembro de cada ano é realizada uma campanha alusiva à inclusão, todavia algo acontece que para os servidores com deficiência esta campanha não tem alcance. Assim sendo, é necessário que a Coordenação de Ações Inclusivas reveja suas práticas e amplie o público-alvo de suas campanhas, de forma a incluir o segmento de servidores com deficiência.

Outro dado importante surge quando 66,6% indicam que não há incentivos às demais pessoas ou setores para se envolverem com a temática da inclusão e permanência da pessoa com deficiência. Isto nos leva a crer que as iniciativas para incrementar o debate

acerca do tema precisam ser aperfeiçoadas de maneira a garantir um aprofundamento institucional com foco neste debate.

Dos servidores com deficiência participantes na pesquisa 60,9% identificaram a presença de barreiras arquitetônicas no IFPB e 36,6% se queixam das instalações de seu setor de trabalho. São números que falam muito a respeito da forma que a permanência do servidor com deficiência vem sendo tratada na instituição pois que o acesso está garantido pela lei, mas as condições de permanência precisam ser ajustadas pois a ausência desta prática reduz a efetividade daquela. Nossa sugestão é de que a Coordenação de Ações Inclusivas encaminhe a todos os servidores questionamentos a respeito de condição de acessibilidade em seu ambiente de trabalho.

Para 66,7% dos participantes existem barreiras atitudinais na instituição que dificultam a permanência deles. Tal barreira se constitui no elemento de mais difícil trato pois ela não aparece materializada diante da pessoa com deficiência. Ela está presente na forma como as pessoas reagem às demandas do servidor com deficiência. Por sua característica interior, ela não se manifesta de forma sempre visível, mas está na fonte de onde surgem outras barreiras, pois a inacessibilidade acontece primeiro na ausência de empatia com a dificuldade do outro. Nossa sugestão é para que sejam realizadas palestras e campanhas nos espaços de presença de servidores com deficiência para dotar a comunidade de informações que ajudem a mitigar o problema e que se abra espaços para o servidor colocar o que, para ele, é importante que se faça para a resolução da temática por ser ele o principal interessado na discussão.

Para outros 66,64% existem barreiras comunicacionais ao trabalho dos servidores com deficiência e 48,3% identificam barreiras metodológicas ao seu desempenho laboral dentro do IFPB. Novamente a abordagem da Coordenação poderá identificar quais são estas barreiras e assim sendo fornecer elementos para sua exclusão.

Ante o conjunto de informações exposto, nossa expectativa é de ter contribuído para que a gestão do Instituto Federal da Paraíba, de posse dos elementos aqui depositados, aperfeiçoe suas ações no sentido de garantir efetivamente a inclusão e permanência do servidor com deficiência em sua comunidade.

## Referências Bibliográficas

BRASIL. Lei 13.146/2015. **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/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em 19 nov 2024.

Romeu SASSAKI. **Inclusão no Trabalho: Manual prático de inclusão de pessoas com deficiência**. São Paulo: WVA, 2009.

Sérgio Ricardo do Nascimento LIRA. **Inclusão e Permanência dos Servidores com Deficiência no IFPB: Políticas e Ações Institucionais**. Dissertação (Mestrado) — Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

SIAPE. **Sistema Integrado de Administração de Pessoal**. Dados institucionais sobre inclusão de servidores com deficiência no IFPB, 2024.