



Dossiê: Inclusão e Educação em Saúde Mental

Servidores com deficiência no ensino superior público: barreiras e oportunidades

Employees with disabilities in public higher education: barriers and opportunities

Simone Gonzaga França Oscar
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Belo Horizonte, MG, Brasil

Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra
Alessandra Cavalcanti
Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)
Uberaba, MG, Brasil

Resumo

Por muito tempo, pessoas com deficiência foram excluídas e privadas de oportunidades para se envolverem em ocupações. Movimentos sociais pelos direitos humanos promoveram inclusão, mas ainda faltam oportunidades. No mercado de trabalho, enfrentam dificuldades na admissão, adaptação e permanência. O mesmo ocorre com a acessibilidade arquitetônica, urbana, nos transportes e na comunicação. Este estudo descreve o processo de admissão e acompanhamento de servidores com deficiência em universidades públicas brasileiras, buscando identificar demandas e barreiras no ambiente de trabalho. Foram entrevistados servidores de cinco universidades. Os resultados explicitam número reduzido de servidores com deficiência; barreiras atitudinais, arquitetônicas e de comunicação; falhas na admissão e acompanhamento, mas também acesso a colegas de trabalho.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Ambiente de Trabalho; Inclusão Social.

Abstract

For a long time, people with disabilities were excluded and deprived of opportunities to engage in occupations. Human rights social movements promoted inclusion, but opportunities are still lacking. In the labor market, they face difficulties in admission, adaptation, and retention. The same applies to architectural, urban accessibility, transportation, and communication. This study describes the admission and monitoring process of employees with disabilities in Brazilian public universities, aiming to identify demands and barriers in the workplace. Employees from five universities were interviewed. The results highlight a small number of employees with disabilities, attitudinal, architectural, and communication barriers, failures in admission and monitoring, but also access to coworkers.

Keywords: People with Disabilities; Work Environment; Social Inclusion.

Introdução

Por muito tempo, pessoas com deficiência, vivenciaram um processo de exclusão e foram privadas de oportunidades para se envolverem e desempenhar ocupações e atividades que eram necessárias ou desejadas ao longo de suas vidas, portanto, restritas de participar da sociedade (Cardozzo, 2017). A possibilidade de participação das pessoas com deficiência na sociedade é influenciada pela complexidade do contexto de cada período histórico, e pelos paradigmas presentes em cada época. Concepções sobre deficiência, assim como, as atitudes sociais e políticas relacionadas à temática, refletem nessa participação (Garcia e Maia, 2014).

Historicamente, movimentos sociais - internacionais e nacionais, com a participação de pessoas com deficiência, familiares e profissionais, ganharam e visibilidade ao longo de décadas. Progressivamente contextos como escolas, espaços de lazer e de trabalho foram sendo ocupados pelas pessoas com deficiência. A incapacidade passou a ser entendida de forma ampliada, com foco em aspectos funcionais e a funcionalidade como sendo uma interação entre fatores contextuais (ambientais e pessoais) e o estado ou condição de saúde (Organização Mundial da Saúde, 2020).

No campo do trabalho, até o século XX, o acesso para as pessoas com deficiência era restrito a oficinas protegidas. No Brasil, somente após o ano de 1990, a inclusão no mercado de trabalho passou a ser legalizada por meio de implementação de políticas afirmativas e por mudança de paradigmas. A criação de leis e decretos relacionados às questões de trabalho e emprego possibilitou a ampliação de discussões sobre a temática nas instituições empregatícias e instituições de formação (Brite *et al.*, 2015; Simonelli *et al.*, 2013).

Gradativamente, a construção de um arcabouço jurídico com respeito à diversidade e com garantias de direitos e deveres para todos, foi conduzindo determinações para oportunizar a inclusão das pessoas com deficiência no contexto brasileiro (Brasil, 1991a; Brasil, 2001). Historicamente, foi a partir da Lei nº 8.112/1990 que se passou a ter a reserva de até 20% das vagas destinadas para preenchimento em concurso público para as pessoas com deficiência (Brasil, 1990), enquanto a Lei nº 8.213/1991 tornou a obrigatoriedade de reserva em empresas privadas com mais de cem funcionários (Brasil, 1991b). Em 2005, a Lei nº 11.180 formalizou contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência sem delimitar a idade mínima para a entrada nesta modalidade (Brasil, 2005). Mais recentemente, o Decreto nº

9.508/2018 tratou de reservar às pessoas com deficiência, na administração pública federal direta e indireta, o percentual mínimo de 5% das vagas oferecidas (Brasil, 2018).

Em termos de representatividade no trabalho, segundo pesquisa conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quase 30% das pessoas com deficiência possuem trabalho (Brasil, 2019). Embora este número tenha-se ampliado ao longo do tempo (Brasil, 2019), as restrições e necessidades de adaptação e acessibilidade para a efetiva participação em um dia ou período de trabalho formal ainda são escassas (Hammel *et al.*, 2015; Loidl *et al.*, 2016).

Para Dutra *et al.* (2020), o desconhecimento da capacidade produtiva das pessoas com deficiência, estigmas enraizados, baixa oferta de salário, pouca qualificação das pessoas com deficiência e as próprias barreiras de mobilidade e comunicação impostas pela empresa contratante (por exemplo, atitudes discriminatórias, falta de adaptação do espaço físico e inadequação de processos de recrutamento-seleção-contratação-admissão) interferem no acesso às pessoas com deficiência à vaga de trabalho. Reconhecer essas dificuldades permite identificar as barreiras existentes, elaborar estratégias para equiparar as oportunidades e efetivar o direito constituído pelas políticas públicas.

As leis de cotas, como a Lei nº 8.112/1990 e a Lei nº 8.213/1991, somadas as ações fiscalizadoras permitem o acesso ao emprego, rompendo uma primeira barreira (Brasil, 1990; Brasil, 1991b). No entanto, a permanência no trabalho e a oferta e manutenção de condições que garantam a acessibilidade no posto ou cargo ainda são desafios para os empregadores (Dutra *et al.*, 2020; Silva e Ferraz, 2020). Neste contexto, este estudo descreve a acessibilidade e as barreiras existentes no contexto de trabalho de servidores com deficiência de instituições públicas federais de ensino superior.

Metodologia

Estudo do tipo exploratório com delineamento transversal e de natureza quali-quantitativa, ocorrido em ambiente virtual, realizado junto a pessoas com deficiência, servidores públicos de universidades federais brasileiras. É parte integrante do projeto “Barreiras e facilitadores para o desempenho ocupacional de servidores com deficiência de instituições pública de ensino superior e a pandemia da COVID-19”, desenvolvido no Programa de Pós-Graduação Estudos da Ocupação da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) pelo Laboratório Integrado de Tecnologia Assistiva (LITA) da Universidade Federal

Servidores com deficiência no ensino superior público: barreiras e oportunidades

do Triângulo Mineiro (UFTM), aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFTM (CEP-UFTM) pelo CAAE: 33475020.0.0000.5154.

Todos os participantes, após esclarecimentos, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) enviado pelo *Google Forms*, que contextualizava os objetivos da pesquisa, os riscos e os benefícios da participação, esclarecia que a coleta ocorreria em ambiente virtual e que as entrevistas seriam gravadas para posterior transcrição e análise. Os participantes são servidores federais com vínculo empregatício permanente, de ambos os sexos, maior de idade, aprovados em concurso público em vagas de cotas destinadas às pessoas com deficiência de natureza física, intelectual/mental, sensorial ou oculta (Transtorno do Espectro Autista). Foram excluídos os servidores aposentados e os que, no período da coleta de dados, estavam afastados de suas atividades por algum tipo de licença.

Quanto aos procedimentos e instrumentos, cada participante, após assinatura do TCLE, recebeu um link para responder qual dia, horário e plataforma (WhatsApp®, Google® Meet ou Zoom®) desejava ser entrevistado e qual contato telefônico para formalização do agendamento. Um limite de três tentativas de contato com os servidores foi estabelecido, tanto para o convite inicial quanto para o agendamento da entrevista.

A duração média das entrevistas foi de 40 minutos e sua estrutura foi composta por: a) características sociodemográficas dos servidores: idade, sexo, estado civil, escolaridade, profissão, cargo, setor em que está lotado na instituição, se a universidade foi seu primeiro emprego, tempo de trabalho na universidade, tipo de deficiência (física, intelectual/mental, sensorial (auditiva ou visual) ou oculta (Transtorno do Espectro Autista)), qual a causa da deficiência física ou sensorial (congenita ou adquirida); b) caracterização do ambiente de trabalho; c) fatores ambientais (físico, social e atitudinal) no qual conduzem o trabalho na universidade.

Para complementar a caracterização, com as informações socioeconômicas dos participantes, adotou-se o formulário da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa – CCEB/ABEP (ABEP, 2020). Esta classificação estabelece seis estratos socioeconômicos e a renda média familiar dos entrevistados por meio de bens do domicílio, grau de instrução do chefe de família e acesso a serviços públicos.

A entrevista continha inicialmente duas questões norteadoras relacionadas a temática central: “Quais as dificuldades e as facilidades para o exercício de sua função? ”, e “Você já foi tratado de forma preconceituosa por colegas/chefias/comunidade no seu trabalho?”

”. Outras dez subquestões também compunham o roteiro de entrevista: “Você teve acesso a serviços de orientação, de formação e de colocação, de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados as suas necessidades?”; “No setor que está vinculado(a), qual a função que desempenha?”; “Você precisou de treinamento para exercer a função?”; “Você teve processo de acompanhamento?”; “Você teve acesso a manuais, regulamentos e informações sobre a universidade?”; “Você realizou na universidade curso de educação profissional?”; “Seu posto de trabalho possui alguma adaptação?”; “Você usa alguma órtese/prótese ou outro recurso de tecnologia assistiva?”; “Você exerce as atribuições do seu cargo de forma independente?” E, “Seu horário de trabalho é flexível ou reduzido?”.

Sobre o processo de análise, os dados obtidos foram exportados para uma tabela no programa Excel[®] versão Windows[®], e cada participante recebeu um número de código (P1, P2, P3... e Pn). Para descrever a amostra em termos de características socioeconômicas e de trabalho foram utilizados parâmetros estatísticos com medidas de tendência central, medidas de variabilidade e percentuais. Para a análise dos dados dissertativos foi utilizada a técnica de análise de conteúdo temática descrita por Bardin (2016) e apresentados em termos de frequência de aparição. As etapas da análise consistiram na familiarização com os dados, geração de códigos iniciais, ponderação da relevância das categorias e subcategorias, revisão dessas unidades e definição dos temas de rotulagem.

Resultados

41 servidores com deficiência lotados em cinco universidades federais responderam ao convite para participação. Destes, 38 consentiram participar e autorizaram a gravação da entrevista, sendo identificados como P1, P2... P38 e o tipo de deficiência como deficiência auditiva (DA), deficiência física (DF), deficiência visual (DV), deficiência intelectual ou mental (DI) e deficiência oculta (Transtorno do Espectro Autista - TEA).

A Tabela 1 apresenta a caracterização completa dos participantes. Houve uma prevalência do sexo feminino, correspondendo a 55,5% dos entrevistados e a maioria dos participantes era solteiro (44,7%). A média de idade foi de 42 anos, sendo a menor idade de 25 anos e a maior de 58 anos (DP=9,3 anos). A maioria (92,1%) possui ensino superior completo, declarou como profissão ser administrador (18,4%) e se encontra na classe econômica B2 (44,7%). Quanto ao tipo de deficiência, 42% relataram apresentar deficiência física e causa congênita (52,6%).

Tabela 1 - Características dos servidores (n = 38).

Variável	N	%
Sexo		
Feminino	21	55,5
Masculino	17	44,5
Idade		
18-30	06	15,7
31-40	09	23,7
41-50	13	34,3
51-60	10	26,3
Acima de 61	-	-
Estado Civil		
Solteiro	17	44,7
Casado/União estável	15	39,5
Separado/divorciado	06	15,8
Escolaridade		
Fundamental I incompleto	-	-
Fundamental I completo /II incompleto	-	-
Fundamental completo/ Médio incompleto	-	-
Médio completo/Superior incompleto	03	07,9
Superior completo	35	92,1
Profissão		
Administrador	07	18,4
Advogado/Bacharel Direito	04	10,5
Analista de desenvolvimento de sistemas/Analista de sistema de informação	02	5,3
Assistente social	02	5,3
Bibliotecário	01	2,6
Contador	01	2,6
Letrólogo	03	7,9
Músico	01	2,6
Pedagogo	02	5,3
Psicólogo	01	2,6
Professor (formação: farmácia, medicina e letras)	03	7,9
Químico industrial	01	2,6
Sociólogo	02	5,3
Técnico em eletrônica	01	2,6
Técnico em tecnologia da informação	02	5,3
Tecnólogo em gestão pública	02	5,3
Tecnólogo em logística	01	2,6
Turismólogo	02	5,3
Nível Socioeconômico*		
Classe A	06	15,8
Classe B1	09	23,7
Classe B2	17	44,7
Classe C1	05	13,2
Classe C2	01	02,6
Classe D-E	-	-
Tipo de Deficiência		
Deficiência Física	16	42,1
Deficiência Intelectual/Mental	-	-

Deficiência Visual	13	34,2
Deficiência Auditiva	07	18,4
Deficiência Oculca (TEA)	02	05,3
Causa da Deficiência		
Congênita	20	52,6
Adquirida	18	47,4

*Nível Socioeconômico: Classe A (R\$ 22.716,99), Classe B1 (R\$ 10.427,74), Classe B2 (R\$ 5.449,60), Classe C1 (R\$ 3.042,47), Classe C2 (R\$ 1.805,91) e Classe DE (R\$ 813,56). Valores expressos em real (moeda brasileira).

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

As características relacionadas ao trabalho são apresentadas na Tabela 2. A maioria dos participantes ocupa na instituição o cargo de assistente em administração (57,9%) e a maioria encontra-se lotado em departamentos ou cursos de graduação e pós-graduação (34,2%). 86,8 % declararam que a universidade não foi seu primeiro emprego. A média de tempo de trabalho na instituição foi de 7 anos, com o mínimo de 1 ano e dez meses e o máximo de 35 anos (DP= 8,19 anos). Quanto a redução da jornada de trabalho, 34,2% dos entrevistados, possuem redução da carga horária e 84,2% declararam exercer de forma independente suas atribuições.

Tabela 2 - Características relacionadas ao trabalho (n = 38).

<i>Variável</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Cargo na Instituição		
Administrador	02	05,3
Analista em tecnologia da informação	01	02,6
Assistente em administração	22	57,9
Assistente social	01	02,6
Auxiliar administrativo	01	02,6
Bibliotecário	01	02,6
Docente	03	08,0
Psicólogo	01	02,6
Revisor de texto braile	01	02,6
Técnico em assuntos educacionais	01	02,6
Técnico em tecnologia da informação	03	08,0
Técnico em radiologia	01	02,6
Setor de Lotação		
Biblioteca	02	05,3
Comunicação	01	02,6
Departamento de saúde do trabalhador	01	02,6
Departamento ou secretaria de curso	13	34,2
Hospital das clínicas	01	02,6
Hospital veterinário	01	02,6
Logística	02	05,3
Núcleo de acessibilidade	03	07,9
Recursos humanos/ Sessão de pessoal	08	21,1
Reitoria	01	02,6

Setor de informática	04	10,6
Setor de inovação tecnológica	01	02,6
IES foi primeiro emprego		
Sim	05	13,2
Não	33	86,8
Tempo de Trabalho na IES		
1- 5 anos	15	39,5
6-10 anos	12	31,6
11-20 anos	08	21,0
21-30 anos	01	02,6
Acima de 30 anos	02	05,3

IES= Instituição de Ensino Superior. Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Com relação ao uso de tecnologia assistiva, 71,0% dos entrevistados relataram usar algum recurso (Tabela 3). 18,4% registraram que não houve a necessidade de adaptação do posto de trabalho, como se observa na fala de P2 (DF): “*Não, nunca necessitei, mesmo padrão dos meus colegas, não precisei de adaptação*” e de P38 (DF): “*Não, a minha deficiência não exige nenhum tipo de adaptação*”.

Tabela 3 - Tipos de tecnologia assistiva utilizada pelos participantes (n = 38).

Variável	N	%
Adequação Postural	05	13,1
Auxílios de mobilidade	08	21,0
Auxílios para a função de audição	06	15,8
Auxílios para a função de comunicação	05	13,1
Auxílios para a função de visão	06	15,8
Órteses	01	02,6
Projetos arquitetônicos para acessibilidade	03	07,9
Próteses	03	07,9
Recursos de acessibilidade ao computador	08	21,0

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Os resultados das questões discursivas foram agrupados em categorias. As que se relacionam com a temática central expuseram a categoria: ‘Atitudes e Comportamentos’ com três subcategorias: (1) Discriminação; (2) Barreiras e (3) Respeito à diversidade. Os relatos sobre o acesso aos serviços de informação/orientação, de formação profissional, treinamento e/ou acompanhamento foram agrupados na categoria ‘Chegada à Universidade’ com três subcategorias: (1) ‘Acolhimento e suporte institucional’; (2) ‘Integração e não inclusão’ e (3) ‘Segregação e distanciamento’.

1 Atitudes e comportamentos

1.1 Discriminação

Quando os participantes relataram sobre como são tratados por colegas/chefias/comunidade acadêmica na instituição, 52% disseram que já haviam vivenciado situações de preconceito na comunidade ou junto a chefia (Quadro 1).

Quadro 1 - Subcategoria ‘Discriminação’, exemplos de relatos dos participantes.

“ Olha, aluno nunca me tratou com indiferença, agora servidor já sim. ” (P01-DF) “(...) já fui tratada sim, alunos nunca, mas por colegas já. Colegas que não compreendem a extensão e a limitação. Colocaram de forma clara que a necessidade da minha pausa se dava porque eu era tipo madame, alguma coisa nesse sentido, e isso machuca bastante. ” (P8-DF).

“Eu me senti constrangida uma única vez, com uma servidora que não me conhecia. Ela me fez uma pergunta, eu estava de costas, não ouvi, e quando eu virei para ela, ela perguntou se eu estava surda. Eu me senti constrangida, para mim realmente foi... teve um impacto emocional, e eu nem consegui respondê-la, eu saí da sala, eu fiquei bem triste. ” (P29-DA).

“(...) constrangimentos ao ponto da chefia querer que seja lido o meu e-mail, porque querem verificar se não tem erro ortográfico no meu e-mail, então tem que passar por um outro servidor para o servidor ler o meu e-mail que será enviado, isso é extremamente constrangedor. ” (P32-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

1.2 Barreiras

Quanto as barreiras que enfrentam no contexto do trabalho, os servidores relataram situações de exclusão que configuram barreiras atitudinais e de comunicação/informação (Quadro 2).

Quadro 2 - Subcategoria ‘Barreiras’, exemplos de relatos dos participantes.

Barreiras de Comunicação e Informação

“Eu encontro dificuldade quando depende de um suporte, por exemplo, da parte de TI, se acontecer alguma coisa no computador, que não está compatível com o leitor de tela, aí eu encontro dificuldade, porque, o departamento que cuida da parte de informática não está preparado para lidar com cego, entendeu? ” (P9-DV).

Barreiras Atitudinais

“(...) minha sala fica em um prédio, a sala de um dos coordenadores que eu auxílio fica em um outro prédio, totalmente distante do meu, e todos os dias eu tinha que me deslocar até a sala dele duas ou três vezes. Então quando eu solicitei mudar de prédio, veio esse problema. Ué, se ela não consegue fazer, pede para aposentar. Mas eu não quero me aposentar, a universidade que tem que me dar condições para eu trabalhar”. (P13-DF).

“Eu fiquei uma vez arrasada por causa de um médico. Eu estava fazendo atestado periódico e ele estava com barba muito grande, e eu não estava conseguindo fazer a leitura labial, o bigode estava tampando. E, ele perguntando e eu não entendi, não entendi, e ele virou a tela para eu poder ver as perguntas no computador, aí eu fui respondendo, respondendo, respondendo. No final, ele fala que eu preciso de tratamento para melhorar. Mas a audição não tem cura, eu fiquei arrasada. E por falta de conhecimento dele. ” (P14-DA).

“(...) às vezes a pessoa ao falar alto, né?! Ela grita né?! Incomoda muito. E quando eu passei no concurso em vaga de deficiente, eu fui um pouco discriminada pelo fato de não aparecer a deficiência. E, muita gente não sabia, muita gente duvidou que eu poderia ter essa perda. Eu tive que provar, assinar uma declaração pública que realmente eu tinha aquela perda. Marcou muito mesmo. O próprio centro médico da universidade me tratou como se eu não fosse deficiente, mas eu superei, a gente supera. ” (P18-DA).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

1.3 Respeito à diversidade

Ao relatarem sobre situações afirmativas no dia a dia do ambiente de trabalho, os servidores contaram sobre o apoio dos colegas e equipe do setor, reportando as ações dessas pessoas alinhadas com o respeito à diversidade para o exercício do cargo (Quadro 3).

Quadro 3 - Subcategoria 'Respeito à diversidade', exemplos de relatos dos participantes.

“Uma coisa que facilita muito é a disponibilidade dos meus colegas, por exemplo, quando eu preciso, eles são sempre solícitos. Então, assim, são pessoas que... o suporte muito grande que eu tenho são os colegas” (P9-DV).
“Tem uma parte do serviço assim, rotineira, ela não muda, é aquilo sempre, então assim, essa parte eu combinei com os meus colegas de trabalho, eles são muito assim, compreensivos, ajudam muito.” (P24-TEA).
“Eu acho que os colegas são grandes facilitadores no setor onde eu trabalho [...] Tudo que eu preciso eu tenho um apoio dos colegas [...].” (P33-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O auxílio da chefia foi registrado em um único relato: *“No meu setor eu trabalho com a pessoa que é minha chefe né?! Ao longo do tempo a gente desenvolveu uma amizade também, eu conto com o apoio dela, e eu posso dizer que é um facilitador para o meu trabalho.” (P29-DA).*

2 Chegada à universidade

Esta categoria revela como foi o início da vida profissional dos entrevistados ao serem admitidos na instituição, como foi a recepção e o suporte recebido por colegas, chefia e comunidade acadêmica. Se receberam informações/orientações sobre a universidade ou algum tipo de treinamento, e se houve acompanhamento para sua inclusão na universidade. As informações também revelaram sobre sua chegada ao setor de trabalho e o aprendizado das atribuições a serem desempenhadas.

2.1 Acolhimento e suporte institucional

Ao ingressarem na universidade, 52,6% dos participantes relataram terem tido acesso a algum tipo de informação/orientação sobre a instituição, como manuais e regulamentos. Essas informações foram transmitidas principalmente em cursos introdutórios ofertados pelo departamento de recursos humanos: *“temos a Semana de Integração, onde temos apresentações da Reitoria, das Pró-Reitorias, visitas a alguns setores da universidade. Treinamentos específicos, manuais, palestras sobre legislação [...]” (P21-DV).*

55,3% dos entrevistados relataram acompanhamento institucional no período inicial de adaptação por meio do apoio ofertado pelo departamento de recursos humanos, pelo departamento de saúde do trabalhador ou pelo núcleo de acessibilidade da instituição:

O núcleo de acessibilidade (...) fez um trabalho com os servidores de conscientização, de como seria mais ou menos trabalhar com uma pessoa cega lá no setor. E solicitou que fosse instalado nos computadores do setor o NVDA, que é o software gratuito de leitor de tela. Diante disso eu posso usar qualquer computador. Se o meu computador der problema, eu consigo usar outro computador sem problema nenhum. E depois disso, quando eu ingressei,

quando eu acessava plataformas internas que não eram acessíveis eu ia solicitando correções (P11-DV).

O suporte multiprofissional, envolvendo profissionais como terapeuta ocupacional, fisioterapeuta, psicólogo e assistente social, foi relatado por 34,2% dos entrevistados. A experiência dos participantes com esse tipo de suporte é ilustrada no Quadro 4.

Quadro 4 - Subcategoria ‘Acolhimento e suporte institucional’, exemplos de relatos.

“Como acontece com todas as pessoas com deficiência que ingressam no serviço público federal, é designada uma equipe multiprofissional para fazer o acompanhamento durante os 36 meses do estágio probatório. Então, além da avaliação de desempenho que todo mundo tem que passar, todo mundo faz, eu também sou acompanhado pela equipe multiprofissional, que aliás me ajudou muito nesse período que eu estou na universidade. Com a equipe eu comunicava o que estava ruim, o que precisa melhorar... isso pode ser assim, isso têm que melhorar. A partir dos relatórios que eles produzem os setores vão se adaptando, vão melhorando um sistema ou outro... [...]” (P11-DV).

“Sim, até hoje eles me acompanham, uma terapeuta ocupacional e um fisioterapeuta também.” (P15-DF).

“O Núcleo de Assistência Inclusiva me acompanhou no que era necessário.” (P17-DA).

“Logo que a gente entra, a gente tem uma espécie de um curso, que a gente faz no RH, [...], eu tive esse apoio do NAI [Núcleo de Acessibilidade e Inclusão], que a gente procurou, que foi até uma iniciativa da minha chefe na época.” (P30-DF).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

2.2 Integração e não inclusão

Uma minoria dos entrevistados, 13,15%, relatou ter participado de treinamento formal para execução das suas atribuições, mas registraram também que as atividades foram aprendidas no dia a dia com a prática e auxílio dos colegas. Entretanto, 86,85% dos participantes não tiveram treinamento formal, e alguns desses (13,5%) relatam sentir falta desta estratégia de forma dirigida e sistemática as suas demandas e necessidades, principalmente quando não tinham experiência para a função que foram designados no momento de entrada do exercício (Quadro 5).

Quadro 5 - Subcategoria ‘Integração e não inclusão’, exemplos de relatos dos participantes.

“Precisei inteirar como funcionava um serviço público. Aprendi sozinho. (...) me treinar, falar o que é certo, o que é errado, nunca ninguém me falou.” (P4-DF).

“Não posso dizer se foi um treinamento. Eu aprendi conforme foram aparecendo as necessidades. Foi com os colegas, com o departamento do curso.” (P7-DF).

“(...)como não existe esse plano de trabalho, em consequência disso eu tenho dificuldade de entender todas as minhas funções que eu devo desempenhar em virtude do cargo. A gente fica muito com base na experiência que eu já trago de outra instituição.” (P27-DV).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

2.3 Segregação e distanciamento

65,8% relataram não terem recebido nenhum suporte multiprofissional e nem acompanhamento sistemático das suas necessidades no processo de adaptação ao cargo.

Estes servidores ressaltaram terem sido lotados em ambientes sem planejamento adequado e destacaram as barreiras físicas e as barreiras atitudinais que vivenciaram (Quadro 6).

Quadro 6 - Subcategoria ‘segregação e distanciamento’, exemplos de relatos.

“Então, nesta época eu fiquei com muita dificuldade pois não me passaram o serviço direito, não tinha ninguém para me ajudar, eu estava... atirando no escuro.” (P05-DF).

“Quando eu entrei não tinha um planejamento mínimo para saber onde ia me colocar. Como qualquer servidor público, ele nomeia, tem a posse, tem que entrar em exercício, e aí o que que acontece... aí eu perguntei, tem minha lotação, eles não têm sua lotação.... Eu tinha uma viagem marcada com urgência... vai lá, depois você toma posse, quando você retornar, você toma posse. Aí beleza, aí eu fui nessa viagem, aí eles falaram para tomar posse no dia que eu voltar, aí durante essa semana a gente providencia o lugar que você vai ficar.” (P22-DV).

“Eu acho que é muito falho a recepção dos servidores com necessidades especiais na universidade, não houve nenhuma orientação, nenhum processo de adaptação, nenhum acompanhamento.” (P36- DF).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Discussão

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a maioria das vagas no serviço público são ocupadas por mulheres (62%), corroborando com os achados desse estudo (IPEA, 2020). Entretanto, os dados gerais de força de trabalho brasileira, que inclui pessoas empregadas e em busca de emprego, indicam que sua maioria é ocupada por homens (73,7%) (IBGE, 2019). Essa diferença entre vagas ocupadas por mulheres no setor público e privado pode estar relacionada com a escolaridade da população feminina, pois essa é maior que a escolaridade da população masculina, sendo que em 2016, as mulheres com ensino superior somavam 23,5%, enquanto os homens, 20,7% (IBGE, 2017).

Dados do IPEA também indicam que 43% dos servidores públicos possuem nível superior completo, enquanto 38% possuem nível médio, assim como observado neste estudo. Destaca-se que embora 92% dos entrevistados tenham o curso superior completo, apenas 28,9% ocupam cargos de nível superior nas instituições. Esse dado também é apontado pelo IPEA (2020). No serviço público a existência de um plano de carreira consolidado com o tempo de serviço possibilita uma valorização dos níveis cada vez mais elevados de escolaridade (Silva; Ferraz, 2020).

Quanto à idade, dados do IBGE apontam que 62% dos trabalhadores brasileiros têm entre 30 e 59 anos e a população possui mais solteiros (48,1%) do que casados (39,9%) como a maioria dos participantes deste estudo (IBGE, 2017). Estes possuem diferentes profissões, com prevalência na área administrativa, e a maioria ocupa o cargo de assistente administrativo. Os dados referentes aos cargos, representam um retrato nas universidades, pois segundo os dados do E-sic (2018), grande parte dos servidores das IFES são constituídos

por técnicos administrativos em educação (TAE) no cargo de assistente em administração. Destaca-se que nenhuma das pessoas relatou ocupar cargo de direção ou assessoramento superior ou possuir funções comissionadas. Corrêa *et al.* (2020) esclarecem que existem no serviço público federal quase 23 mil cargos com estas características para um quantitativo de um pouco mais de 630 mil servidores, e que, portanto, uma maioria nunca chegará a ocupar um cargo de direção ou assessoramento. Nestes termos, faz-se necessário refletir sobre esta discrepância de oportunidade e em específico sobre a equiparação de acesso para os servidores com deficiência.

Assim como a escolaridade, a remuneração dos servidores públicos é mais alta em relação à média do mercado de trabalho. No serviço público federal a média de remuneração no regime estatutário da esfera executiva (que engloba os servidores das universidades), era de R\$8,5 mil em 2017, na esfera legislativa e judiciária a renda é ainda maior (INEP, 2020). Dutra *et al.* (2020) registram que grande parte das oportunidades de trabalho voltadas para as pessoas com deficiência oferecem até 1,5 salário-mínimo (R\$1.650,00 - valor em 2021) e as pessoas com deficiência ainda vivenciam formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho, como emprego sem carteira assinada e trabalho por conta-própria. Quando existe uma oportunidade de emprego formal, são oportunidades geralmente mais simples e de menor rendimento. Diante disso, a remuneração dos servidores entrevistados se distancia de forma considerável da remuneração de grande parte da população de trabalhadores com deficiência no Brasil em razão da característica de ser um serviço público federal.

Neste estudo, 13,5% dos entrevistados relataram ingressar na universidade como primeiro emprego, e embora represente uma minoria dos participantes, o concurso público é uma via de acesso ao mercado de trabalho com diretrizes e oportunidade de concorrência em igualdade de condições com os demais candidatos. Os serviços, sistemas e políticas são essenciais para o acesso e permanência das pessoas com deficiência no trabalho. O conhecimento de direitos constituídos é muito importante para o acesso ao serviço público por meio de concurso, que prevê a adaptação do processo de seleção permitindo as adequações necessárias para que a pessoa com deficiência participe do processo, assim como a reserva de vagas por meio de cotas (Brasil, 2018).

Servidores com deficiência no ensino superior público: barreiras e oportunidades

Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2019) apontam que grande parte das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é constituída por pessoas com deficiência física, o que também se observou neste estudo. Entretanto, o segundo tipo de deficiência mais prevalente, segundo dados da RAIS, é a deficiência auditiva, e no presente estudo, apareceu a deficiência visual, seguida da deficiência auditiva.

Quanto ao uso de tecnologia assistiva (TA) verificou-se que para uma grande parte dos participantes, ela contribuiu para o desempenho das funções. Mas, embora muitos entrevistados façam uso de TA no dia a dia, ainda existe um desconhecimento nas instituições acerca desta área de conhecimento (Silva; Ferraz, 2020). Alguns participantes registraram que desempenharam funções diferentes daquelas que deveriam realizar ou ficaram sem função definida pela falta de estratégias. Nesse cenário, entende-se que TA não é apenas dispositivos, engloba também “*metodologias, estratégias, práticas e serviços*” (Brasil, 2015).

A maioria dos participantes vivenciaram em sua trajetória laboral situações de discriminação e preconceito. A capacidade de pessoas com deficiência no trabalho muitas vezes é subjugada (Brite *et al.*, 2015). Uma parcela dos entrevistados relatou vivenciar atitudes preconceituosas, presentes principalmente quando a chefia julga e não confia na capacidade funcional do profissional, restringindo, portanto, sua participação no trabalho e destituindo o servidor de sua autonomia. Essas situações se caracterizam como barreiras atitudinais e acarretam prejuízos nas relações do trabalhador, limitam oportunidades de demonstrar seu potencial funcional e dificultam a conquista de um espaço dentro da equipe. “As barreiras atitudinais são estabelecidas na esfera social, quando as relações humanas se centram nas dificuldades das pessoas e não em suas habilidades, criando empecilhos para a sua participação na sociedade” (Dischinger, Ely; Piardi, 2014, p.14).

Colegas de trabalho, chefia e a instituição possuem um papel importante no processo de inclusão do servidor com deficiência. Os relatos revelam como as instituições podem atuar como facilitadores ao oferecer suporte aos servidores e assim otimizar o desempenho no trabalho, seja em sua admissão na instituição ou no exercício do trabalho. Atualmente a legislação abarca programas que visam à saúde dos trabalhadores como também a construção de ambientes inclusivos, por meio de ações do Departamento de Saúde do Trabalhador e do Departamento de Recursos Humanos ou pelos núcleos de inclusão (Macedo *et al.*, 2020; Silva; Ferraz, 2020).

Empregar uma pessoa com deficiência não significa sua inclusão. Esta requer um processo complexo que envolve desconstrução de paradigmas e uma percepção sobre equidade, com participação de todos os envolvidos no ambiente de trabalho (Duong, et al. 2020). A importância de programas voltados para a inclusão dos trabalhadores com deficiência foi observada no estudo e o suporte multiprofissional foi relatado como uma ferramenta importante para adaptação do ambiente de trabalho.

Considerações Finais

Este estudo revela o processo de admissão e acompanhamento de servidores com deficiência em cinco instituições públicas federais de ensino superior. Para a maioria dos servidores existe uma falha no acompanhamento após a admissão. O processo de adaptação ao cargo, aos colegas, a chefia, as demandas do ofício e as necessidades específicas da pessoa com deficiência ainda não são totalmente acompanhados pelas universidades e observou-se uma dificuldade de suporte entre as instâncias que teriam este papel. Embora nos últimos anos as universidades tenham implementado programas e políticas para a inclusão dos servidores com deficiência, que desencadearam melhoria do suporte ofertado, esse ainda apresenta lacunas e requer melhorias.

Referências

ABEP - Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa. **Critério de classificação econômica Brasil - CCEB/ABEP**. 2020. Disponível em: <http://www.abep.org/>. Acesso em: 12 jan. 2021.

BARDIN, LAURENCE. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Edições 70; 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991a disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. 1991b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de

Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005**. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11180.htm. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Brasília: MTE, SIT, 2007.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de junho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia//asset_publisher/KujrwoTZC2Mb/content/id/42157452/21do1-2018-09-25-decreto-n-9-508-de-24-de-setembro-de-2018-42157323. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRITE, Roberta; NUNES, Francisco; SOUZA, Danielle. Labor inclusion of individuals with disabilities: Managers' conceptions as a contributing factor. **WORK**, v. 50, p. 553-561, 2015.

CARDOZZO, Priscila Schacht. Pessoas com deficiência e o protagonismo nos movimentos sociais. **Revista de Iniciação Científica**, Criciúma, v. 15, n. 1, 2017.

CORRÊA, Izabela; CAMÕES, Marizaura; MEYER-SAHLING, Jans; MIKKELSEN, Kim; SCHUSTER, Christian. Distorções de incentivo ao desempenho e redução de motivação no serviço público federal no Brasil. **Revista do Serviço Público**, v. 71, n. 3, p. 476-503, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3408>. Acesso em: 12 jan. 2024.

DISCHINGER, Marta; BINS-ELY, Vera Helena Moro; PIARDI, Sonia Maria Demeda Groisman. **Promovendo acessibilidade espacial nos edifícios públicos**: Programa de Acessibilidade às Pessoas com Deficiência ou Mobilidade Reduzida nas Edificações de Uso Público. Florianópolis: MPSC, 2014. 135 p.

DUONG, Patrick K.; EGAN, Mary Y.; MEYER, Matthew J.; MORRISON, Triccia L. Intention to Return to Work after Stroke Following Rehabilitation in Ontario. **Can J Occup Ther**, v. 83, n. 3, p. 221-226, jun. 2020. doi: 10.1177/0008417420905706.

DUTRA, Fabiana Caetano Martins Silva e; PAZ, Isadora Teixeira Mendes; CAVALCANTI, Alessandra; ARAMAKI, Alberto Luiz; KOSOSKI, Edinara. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 1, p. 143-159, 2020.

E-SIC. **Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão**. Disponível: <https://esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.aspx?ReturnUrl=%2fsistema%2fPedido%2fDetalhePedido.aspx%3fid%3dPA4Sf4pnsqY%3d&id=PA4Sf4pnsqY>. Acesso em: 12 jan. 2024.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **R. bras. Est. Pop.**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, jul. /dez. 2014.

HAMMEL, Joy; et al. Environmental barriers and supports to everyday participation: a qualitative insider perspective from people with disabilities. **Archives of Physical Medicine and Rehabilitation**, v. 96, n. 4, p. 596-603, 2015. doi: 10.1016/j.apmr.2014.11.010.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisao-de-tarefas-domesticas>. Acesso em: 12 jan. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas**. 2017 disponível em: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisao-de-tarefas-domesticas>. Acesso em: 12 jan. 2024.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017): Atlas do Estado Brasileiro**. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/154/tres-decadas-de-funcionalismo-brasileiro-1986-2017>. Acesso em: 12 jan. 2024.

LOIDL, V.; et al. Which environmental factors have the highest impact on the performance of people experiencing difficulties in capacity? **Environmental Research and Public Health**, v. 13, n. 4, p. 416, 2016. doi: 10.3390/ijerph13040416.

MACEDO, Danielle Constância Felício et al. Implantação de ações de reabilitação funcional em uma instituição federal de ensino superior. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, v. 45, n. 6, p. 1-11, 2020. doi: 10.1590/2317-6369000006718.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **CIF Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde**. Centro Colaborador da Organização Mundial de Saúde para a Família de Classificações Internacionais em Português. São Paulo: Edusp, 2020. 335 p.

SILVA JÚNIOR, Geraldo Elias; FERRAZ, Denise Pereira de Alcântara. O uso dos recursos em tecnologia assistiva para permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho. **Trabalho & Educação**, v. 29, n. 2, p. 89-104, maio/ago. 2020. doi: 10.35699/2238-037X.2020.9892.

SIMONELLI, Angela Paula; RODRIGUES, Daniela da Silva; CAMAROTTO, João Alberto. Contratação de pessoas com deficiência: o desafio da inclusão profissional. In: SIMONELLI,

Angela Paula; RODRIGUES, Daniela da Silva. **Saúde e trabalho em debate**: velhas questões, novas perspectivas. Brasília: Paralelo 15, 2013.

Sobre as autoras

Simone Gonzaga França Oscar

Mestre em Estudos da Ocupação pela Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Geras (UFMG), Belo Horizonte-MG-Brasil. Terapeuta Ocupacional do Departamento de Atenção Saúde Trabalhador da UFMG.
Email: simoneto@ufmg.br Orcid: 0000-0001-9929-1511

Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra

Docente no Programa de Pós-Graduação em Atenção à Saúde/PPGAS e Docente do Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Uberaba-MG-Brasil. Doutora em Ciências da Reabilitação pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte-MG-Brasil. Líder do Núcleo de Estudo e Pesquisa em Trabalho, Participação Social e Saúde (NETRAS) da UFTM.
Email: fabiana.dutra@uftm.edu.br Orcid: 0000-0003-3295-1583

Alessandra Cavalcanti

Docente no Programa de Pós-Graduação Estudos da Ocupação pela Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Geras (UFMG), Belo Horizonte-MG-Brasil e Docente do Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Uberaba-MG-Brasil. Doutora em Ciências pela Universidade de São Paulo (USP), São Carlos-SP-Brasil. Líder do Laboratório Integrado de Tecnologia Assistiva (LITA) da UFTM.
Email: alessandra.cavalcanti@uftm.edu.br Orcid: 0000-0002-2306-2031

Recebido em: 12/03/2025

Aceito para publicação em: 19/03/2025