



## A INCLUSÃO E A PERMANÊNCIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS DO CAMPO LABORAL NO IFPB

Sérgio Ricardo do Nascimento Lira<sup>1</sup>  
Lisiê Marlene da Silveira Melo Martins<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente estudo tem por objetivo analisar a inclusão e a permanência de servidores com deficiência no Instituto Federal da Paraíba (IFPB), considerando as políticas e ações institucionais voltadas ao aprimoramento das práticas da gestão. A justificativa para a realização deste trabalho reside na importância da inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, uma vez que esse é um grupo historicamente marginalizado, com um recorte mais específico nas instituições de ensino superior. Além disso, a ausência de estudos consistentes no IFPB voltadas a esta temática reforça a necessidade do estudo. A metodologia é qualitativa e descritivo-exploratória, com o uso de análise temática. As conclusões apontam para a ausência de um conjunto claro de políticas institucionais no IFPB voltadas para a inclusão e a permanência de servidores com deficiência, com a presença de barreira de diversos tipos, a ausência de acompanhamento deste servidor quanto à sua condição e a necessidade de ampliação das discussões e ações sobre inclusão no âmbito da instituição.

**Palavras-chave:** servidor, deficiência, inclusão, ensino superior.

**Abstract:** The present study aims to analyze the inclusion and permanence of civil servants with disabilities in the Federal Institute of Paraíba (IFPB), considering the institutional policies and actions aimed at improving management practices. The justification for carrying out this work lies in the importance of the inclusion of people with disabilities in the world of work, since this is a historically marginalized group, with a more specific focus on higher education institutions. In addition, the absence of consistent studies in the IFPB focused on this theme reinforces the need for the study. The methodology is qualitative and descriptive-exploratory, with the use of thematic analysis. The conclusions point to the absence of a clear set of institutional policies at the IFPB aimed at the inclusion and permanence of civil servants with disabilities, with the presence of barriers of various kinds, the absence of monitoring of this civil servant regarding his condition and the need to expand discussions and actions on inclusion within the institution.

**Keywords:** civil servant, disability, inclusion, higher education.

---

<sup>1</sup> Mestrando do Programa de Políticas Públicas, Gestão e Avaliação do Ensino Superior-PPGAES-UFPA.

<sup>2</sup> Doutora em Educação. Professora do Programa de Políticas Públicas, Gestão e Avaliação do Ensino Superior-PPGAES-UFPA.

# Revista Gepesvida

## INTRODUÇÃO

A inclusão e a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho são questões centrais para promover igualdade de oportunidades e justiça social. A importância deste tema para o Instituto Federal da Paraíba (IFPB) reside na necessidade de garantir que todos os indivíduos possam contribuir plenamente para o desenvolvimento institucional e social. Além disso, a própria condição de servidor com deficiência de parte da autoria deste estudo foi outro ponto que me motivou a sua escrita. Mais uma razão está no fato de que existe um contingente expressivo de pessoas com deficiência em nossa sociedade, necessitando de políticas que promovam sua inclusão e sua permanência em todos os âmbitos, inclusive no mercado de trabalho. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD) de 2022, aproximadamente 18,9 milhões de brasileiros têm algum tipo de deficiência, representando 8,9% da população, porém apenas 29,2% destas pessoas fazem parte da força de trabalho em comparação a 66,4% da população. Ainda segundo a referida pesquisa, 55% das pessoas com deficiência estão no mercado informal e a renda média mensal destas é menor, com um valor de R\$ 1.860,00, enquanto a média da população é de R\$ 2.690,00. Outras desigualdades aparecem quando são comparadas as diferentes regiões do país: no Nordeste foi encontrada a menor taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com 26,8%, enquanto no Centro-Oeste a taxa é de 35,7%.

Ainda para esse grupo, um maior percentual de analfabetos e uma maior dificuldade de acesso ao ensino formal corroboram o cenário de desigualdades. Os desafios laborais se estendem dentro de uma diversa gama de questões que dificultam a inserção e a permanência de tais profissionais nos ambientes de trabalho, como, por exemplo, a falta de adaptação do ambiente para as pessoas com a sua condição. Viana *et al.* (2017, p. 17) informam que “Apesar da preocupação da empresa em termos de assistência às pessoas com deficiência, foram identificados diversos problemas que comprometem o desempenho do funcionário por conta de falhas relacionadas à ergonomia”. Diante da constatação da ausência de um requisito básico no que diz respeito ao conforto do trabalhador com deficiência, não é de se espantar que outras falhas ocorram no processo de inclusão do trabalhador com deficiência. O formato rígido de cada cargo, com atribuições extremamente delimitadas e que servem de parâmetros para o atingimento de metas também contribui para a dificuldade de adaptação do trabalhador com deficiência.

As características do cargo já estão estabelecidas, e a instituição formadora seleciona, entre seus alunos, aquele que tem possibilidade de ocupar o cargo com eficiência. Consideram, apenas, algumas limitações, muito mais por medo de acidentes de trabalho e de a organização ser acionada legalmente do que devido à pessoa (Bezerra; Vieira, 2011, p.212).

Este artigo foi extraído dos resultados de nossa pesquisa de mestrado, a qual investigou esta temática no âmbito do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), propondo analisar o processo de inclusão e permanência dos servidores com deficiência nesta instituição, considerando as políticas e ações institucionais para o aprimoramento das práticas de gestão. O nosso campo de investigação é o referido IFPB, entidade centenária de educação a qual, tendo já atravessado décadas de existência, pode testemunhar a

# Revista Gepesvida

evolução nas abordagens diversas que foram sendo construídas ao longo do tempo no que diz respeito à questão da pessoa com deficiência.

Dentro dessa perspectiva, avaliam-se, neste trabalho, a tratativa da questão da pessoa com deficiência enquanto servidor, pois, observando os normativos existentes na Pró Reitoria de Assuntos Estudantis, no âmbito da Coordenação de Assuntos Inclusivos, esta temática é bastante discutida enquanto condição de estudante da instituição. Em se tratando de uma entidade de ensino que prepara as pessoas para a construção de uma sociedade melhor através da educação, esta temática não pode ficar à margem do caminho educacional e precisa fazer parte integral do processo de gestão da instituição.

Para chegar à nossa análise, percorremos um caminho em que primeiro realizamos o levantamento das políticas e ações institucionais do IFPB ligadas à inclusão e à permanência do servidor com deficiência na instituição. Em seguida, mapeamos os servidores com deficiência no IFPB, para traçar o perfil organizacional da inclusão no contexto laboral da entidade, fazendo uso dos dados do sistema de gestão de pessoal civil do Governo Federal. Procuramos ainda conhecer as diferentes percepções dos servidores com condição de deficiência relacionadas a ações de acesso e permanência de seus contextos laborais no IFPB, enviando um formulário semiestruturado a ser respondido por eles.

Esta pesquisa é aplicada, pois procurou trazer soluções para o mundo real, e descritivo-exploratória, por buscar familiaridade com o problema. Ela é ainda qualitativa, por lidar com aspectos que não podem ser quantificados. Quanto ao método de análise, usou-se o modelo de análise temática, que é usado para analisar dados qualitativos que envolvem a leitura em busca de padrões no significado do conjunto de dados para encontrar temas.

O Instituto Federal da Paraíba (IFPB) é uma instituição de ensino com cursos técnicos e superiores, com alcance em várias regiões do estado da Paraíba, desde a capital João Pessoa até o interior, contribuindo para a formação de milhares de estudantes. Assim sendo, as ações referentes à inclusão e à permanência de seus servidores com deficiência se fazem repercutir por todo o espaço estadual como uma referência para as demais instituições de ensino.

## MARCO TEÓRICO

Para Sasaki (1997), inserção social é um processo de adaptação tanto da pessoa que possui alguma necessidade de adaptação de acessibilidade, como da sociedade em que ela está inserida, para que assim todos tenham as mesmas oportunidades de acesso e permanência: “O fato de a inclusão acontecer de forma bilateral reporta à importância das pessoas com deficiência no processo, mas, também, à própria organização” (Siqueira, 2020, p.60). Compreendemos, portanto, que o processo de inclusão é uma via de mão dupla onde trafegam tanto a pessoa com tal condição como a instituição através de seus integrantes: “Abordar a inclusão é entender que, é necessário equiparar as oportunidades, garantindo os direitos. Assim, é agir para aspirar que sejam efetivos os direitos da PCD com igualdade de oportunidades e de participação.” (Siqueira, 2020, p.61). Ainda de acordo com Sasaki (1997, p. 42), a inclusão refere-se ao “processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir as pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade”. Já quando tratamos de acessibilidade

# Revista Gepesvida

evocamos o estabelecimento de condições para a retirada de barreiras que surjam diante da pessoa com deficiência sejam elas de qualquer tipo como, arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, atitudinais etc.

Esse processo inclusivo somente foi construído graças a um conjunto legislativo que veio assegurando uma série de direitos à pessoa com deficiência, dentre eles destacamos a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) que em suas disposições gerais traz como seu objetivo “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.” Dado ao caráter capitalista da nossa cultura, não é de se imaginar que gratuitamente as pessoas saíssem de uma forma de pensamento que discrimina a pessoa com deficiência para uma nova mentalidade a respeito da temática. Era necessário que o Estado garantisse condições através de normativo legal para que de fato as pessoas começassem a pautar tal temática.

Outro instrumento altamente relevante na questão da inclusão da pessoa com deficiência foi a Lei 8.213/91 ou lei de cotas (Brasil, 1991), que garantiu espaço no mercado de trabalho para pessoas com esta condição, determinando que empresas garantissem determinado percentual de vagas de acordo com seu número total de trabalhadores. Em seu artigo 93 esta lei determina que empresas com até duzentos empregados contratem até 2% deles dentre pessoas com deficiência; de duzentos e um a quinhentos, a empresa deve contratar até 3% deles entre pessoas com deficiência; entre quinhentos e um a mil a empresa, deve contratar 4% de seus funcionários entre pessoas com deficiência. Por fim, quando a empresa tiver mais de mil e um funcionários, 5% deles devem ser pessoas com deficiência.

Embora a lei determine tal contratação, diversos dilemas surgem para a contratação de pessoas com deficiência como, por exemplo, do viés assistencialista que leva o contratante a realizar a contratação da pessoa com deficiência numa linha de prestação de um favor e desconhecendo as potencialidades profissionais destas pessoas. Mais um fator é o despreparo do sistema de ensino para lidar com a pessoa nessa condição de forma a elevar seu nível de escolaridade. Além disso, as dificuldades sociais que permeiam a existência dessa parcela da sociedade atrapalham a evolução social do grupo. Há que se falar que existe um certo conformismo de parte desse grupo que o leva a não superar as barreiras que aparecem no correr de sua trajetória. A falta da adequação do ambiente para o desenvolvimento das atividades laborais da pessoa com deficiência também dificulta sua permanência no trabalho, pela ausência do cuidado com a acessibilidade.

Outra dificuldade é o baixo nível de escolaridade e de qualificação das pessoas com deficiência, algo que é costumeiramente informado pelos empresários e profissionais de RH como fator dificultador da contratação e a alta rotatividade dos profissionais com deficiência motivada pelo fato de que muitas empresas criam guetos laborais e ali colocam os profissionais com deficiência apenas com o propósito de atingir a quota determinada pela lei, sem investir no desenvolvimento destes profissionais. O tratamento da inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho só pode ser ultrapassado com a participação do Estado através da fiscalização do cumprimento dos instrumentos legais que pautam a inclusão destas pessoas. 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” (Bahia; Schommer, 2010, p.456).

A prática estabelecida pela política pública em questão garante a inclusão da

# Revista Gepesvida

pessoa com deficiência na medida em que promove a punição de empresas que não contratarem a pessoa com deficiência em seus quadros. Logo, é extremamente importante que as instituições se adequem para a garantia da inclusão. Existem outros estudos que trazem importantes colaborações sobre o processo de inclusão dentro das instituições de ensino superior. Nessa perspectiva, para Luciane Barcia Brasil Siqueira (2020), “incluir uma PCD significa torná-la participante da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos”. O trabalho é uma das principais formas de inclusão social, tendo em vista que consegue agregar os fatores social e econômico”. Dentre suas contribuições, este estudo aponta para a necessidade de a instituição de ensino superior conhecer quem são seus servidores com deficiência, pois é através desta aproximação que a instituição poderá identificar quais são as realidades que cercam a vida laboral deste grupo de servidores.

Já Evelise Santos Sousa (2018) conclui que, apesar da existência de políticas na instituição, “ela precisa ser ampliada de acordo com as necessidades e a perspectiva dos servidores TAE com deficiência, na instituição”. A sua pesquisa identificou que o acompanhamento desses profissionais precisa ir além do estágio probatório, pois as ações precisam garantir tanto o acesso quanto a permanência destes servidores e coincidindo com o estudo anteriormente citado aponta a necessidade da instituição de conhecer esta parcela da comunidade para poder prover melhores soluções à sua permanência e avança quando sugere a criação de um departamento para o acompanhamento desta questão.

Dentro do Instituto Federal da Paraíba não existe uma norma que indique qual a prática a ser adotada no trato com servidores com deficiência, embora algumas ações aconteçam esporadicamente, mas nota-se que não há nenhuma política estabelecida na instituição com esse propósito.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nossa pesquisa é dialética, pois busca a interpretação da realidade, e aplicada, porque busca trazer soluções para o mundo real. Por buscar familiaridade com o problema, ela também é descritivo-exploratória. Por trabalhar aspectos que não podem ser quantificados, ela ainda é qualitativa. Quanto aos instrumentos de coleta de dados, fizemos uso de entrevista com a gestora do único setor da Reitoria ligado à questão da inclusão e encaminhamos um formulário aos servidores com deficiência da instituição para obtermos a percepção que eles possuem sobre a temática da inclusão e permanência no IFPB.

Já em nosso estado da arte, usando como descritor a palavra “inclusão”, localizamos 101 trabalhos voltados para este tema, porém sempre tratando a inclusão para discentes e nenhuma contemplava tal tema voltando sua atenção a servidores com deficiência. Ao utilizar o descritor “servidor com deficiência”, localizamos a princípio três trabalhos, mas sem muita aproximação técnica direta com o nosso objeto de estudo, por esta razão iniciamos nossa busca em banco de teses das universidades e encontramos oito trabalhos com contribuições valiosas para nosso contexto de investigação, com destaque para o trabalho de Evelise Santos Sousa, da Universidade Federal de Santa Catarina, cujo título é *A inclusão de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência: o olhar dos gestores* (2018), o qual trouxe a perspectiva dos gestores sobre o tema da inclusão da pessoa com deficiência. Encontramos também o trabalho

# Revista Gepesvida

Luciane Barcia Brasil Siqueira, a dissertação intitulada *A inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência no trabalho: uma análise na Universidade Federal da Paraíba (2020)*, cuja abordagem buscou analisar o processo de inclusão e do acompanhamento do trabalho dos servidores TAE/PCD, na UFPB, Campus I, ingressos pelo sistema de vagas, o qual apresentou contribuições para melhoria da provisão e inclusão dos referidos servidores.

O *locus* da nossa pesquisa foi o Instituto Federal da Paraíba como um todo, pois embora sua área de atuação se estenda do litoral até o mais extremo do sertão paraibano, o universo de servidores com deficiência é de apenas 69 servidores espalhados entre os seus 21 campi. Dos 69 servidores, apenas 30 responderam ao nosso questionário, o qual foi validado anteriormente através de avaliação de dois servidores com deficiência de outra instituição. O percentual de 43,47% do total de servidores com deficiência respondendo ao formulário nos dá a segurança de que obtivemos uma excelente participação dos participantes da pesquisa.

Todo o procedimento ético foi devidamente seguido, contando com a autorização do Instituto Federal da Paraíba para a sua realização, bem como a assinatura dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido pelos participantes da pesquisa e o devido cadastro e a aprovação na Plataforma Brasil sob nº77323824 9.0000.5188.

## ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nossa pesquisa identificou que não há um acompanhamento dos servidores com deficiência no IFPB, nem sequer se sabe quantos são e onde eles estão. Essa informação foi obtida através da análise da entrevista realizada com a gestora da área responsável pelo tema da inclusão na Reitoria. Pesquisando os documentos e o site da instituição, não localizamos nenhum documento acerca da localização desses servidores.

Encaminhamos aos servidores com deficiência um questionário e, para a análise dos dados, buscamos categorizar as seguintes temáticas: concepções de servidores com deficiência sobre suas condições e a inclusão no IFPB a partir da ótica dos servidores com deficiência. Assim, em nossa busca nos dados dos sistemas de gestão de pessoas do Governo Federal localizamos, no Instituto, 69 (sessenta e nove) servidores com deficiência no instituto.

## PERFIL INSTITUCIONAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO IFPB

Os dados levantados em nossa pesquisa revelam aspectos importantes sobre a inclusão de pessoas com deficiência como servidores no Instituto Federal da Paraíba, refletindo questões de gênero, tipos de deficiência, qualificação profissional e lotação institucional.

Em nossos dados identificamos que a maioria pertence ao sexo masculino, 68,11%, contra 31,89% de servidoras nesta condição. Sabe-se que as mulheres que acumulam ambas as condições, de mulher e de deficiência, encontram duplo preconceito na sociedade. Para Larissa Karolyne Fernandes de Oliveira Bonifácio (2021), em um estudo sobre servidoras com deficiência em uma instituição federal de ensino superior

# Revista Gepesvida

“as suas rotinas também permanecem permeadas por estigmas e desigualdades”.

Dentre os participantes, 60,86% possuem condição de deficiência física, 30,43%, visual, 8,69%, auditiva e nenhum servidor possui condição de deficiência intelectual. o que pode refletir a maior facilidade de integração de pessoas com deficiências físicas em determinados contextos de trabalho, em detrimento de pessoas com deficiências intelectuais, cabendo maiores estudos que possam apontar se de fato há um contexto de dificuldade maior a ser enfrentado por pessoas com deficiência intelectual para acesso e permanência no mundo do trabalho.

No requisito formação 50,72% possuem especialização, 28,98% têm mestrado e 2,89%, doutorado, todavia é necessário esclarecer que esta realidade não deriva de nenhuma política voltada especificamente para servidores com deficiência, mas sim de uma política geral de qualificação dos servidores do instituto. Os dados mais recentes da PNAD Contínua de 2022 revelam que a escolaridade das pessoas com deficiência no Brasil ainda está significativamente abaixo da média da população sem deficiência. Cerca de 63,3% das pessoas com deficiência com 25 anos ou mais não concluíram a educação básica, comparado a 29,9% entre as pessoas sem deficiência. Além disso, apenas 25,6% das pessoas com deficiência completaram pelo menos o ensino médio, em contraste com 57,3% dos indivíduos sem deficiência.

Esse cenário nos mostra como são difíceis as barreiras sociais que cercam a vida da pessoa com deficiência e que políticas precisam ser implementadas para favorecer este grupo social tão representativo em números da população, mas que se vê desassistido. No cenário interno das instituições de ensino federais poderia se instituir uma proposta que garantisse incentivos diferenciados ao servidor com deficiência nos moldes do que já ocorre com sua aposentadoria, onde de acordo com o grau da sua deficiência se possibilita a obtenção de sua aposentadoria em um tempo menor de atuação. Essa política reconhece que os desafios para lidar com as sequelas da deficiência podem se aprofundar com o passar do tempo, logo estas pessoas carecem de políticas que os tratem de modo a reconhecer as repercussões que sua condição traz em suas vidas.

Localizamos ainda que 57,97% dos servidores com deficiência estão lotados na Reitoria, ou nos campi João Pessoa e Campina Grande, locais de maior demanda de mão de obra. Um dado muito importante aparece quando verificamos a faixa etária destes servidores pois a maioria deles está acima de 40 anos de idade, o que nos leva a crer que eles nasceram em sua maioria nas décadas de 1980 e 1990, período em que se deram as maiores lutas e conquistas legais no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência, logo estas pessoas foram alcançadas por estes instrumentos e de certa forma foram beneficiadas pelas conquistas estabelecidas durante aquelas décadas.

Outro dado que surge diz respeito à importância das políticas públicas voltadas a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, mais precisamente no universo público, com avaliação mais profunda no Instituto Federal da Paraíba, onde identificamos que 86,70% destes servidores entraram na instituição através do benefício de políticas de quotas. Daí defendermos que esta política se reafirma como principal instrumento de acesso para o trabalho nas instituições superiores de ensino para pessoas com deficiência.

Sobre o uso de tecnologias assistivas, 76,7% não as utilizam. Esta informação destrói o argumento de que contratar este perfil de pessoas levaria a organização a realizar pesados e investimentos em equipamentos e adaptações para garantir a permanência deles no ambiente de trabalho, pois a maioria esmagadora deles não necessita destes instrumentos, dado que sua condição de deficiência é leve.

# Revista Gepesvida

## CONCEPÇÕES DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA SOBRE SUAS CONDIÇÕES

Inicialmente dialogamos sobre a visão que estes servidores com deficiência possuem de si mesmos. Indagados sobre como lidam com sua condição: 23,3% concordam com discursos estereotipados contra os servidores com deficiência no instituto, 23,4 % se sentem deprimido por conta de sua condição e 26,7% não se sentem bem ao se ver no espelho. Erving Goffman (1981) oferece uma análise profunda sobre o conceito de estigma e seus efeitos nas relações sociais. Ele define estigma como um atributo que é profundamente depreciativo, reduzindo a pessoa "estigmatizada" de uma pessoa completa para uma pessoa marcada pela inferioridade em uma sociedade. Ainda segundo o referido autor, o estigma é uma construção social que reflete os valores da sociedade.

Goffman (1981) argumenta que o estereótipo surge como um mecanismo simplificador para categorizar pessoas. Os estereótipos funcionam como uma forma de manter ordem social e expectativas sobre o comportamento dos indivíduos. Quando uma pessoa não se enquadra a essas expectativas, ele é estigmatizado. A sociedade impõe, assim, um "rótulo" que define a pessoa em função de uma característica particular — seja uma deficiência física, uma doença mental, raça, orientação sexual, entre outros atributos considerados "fora da norma". O estigma, ainda segundo Goffman (1981), vai além da mera categorização e se converte em uma marca depreciativa, afetando não só a maneira como o estigmatizado se vê, mas também como ele é percebido pelos outros. O estigma é uma forma de preconceito que resulta na desvalorização do indivíduo. Ele propõe que a pessoa estigmatizada é frequentemente definida por essa única característica, como se ela resumisse toda sua identidade. O referido autor também identifica três tipos principais de estigma: físicos, de caráter e tribais. Para o nosso estudo, interessa mais a conceituação de estigmas físicos que se referem a deficiências visíveis, como deformidades corporais ou deficiências físicas. São estigmas mais evidentes e, portanto, mais rapidamente associados a preconceitos. Para Goffman (1981), o gerenciamento da identidade dessas pessoas acontece quando o estigma afeta a autoimagem da pessoa. Ele internaliza esse estigma e se vê, muitas vezes, através da visão imposta pelos outros.

No contexto das pessoas com deficiência, o estigma descrito por Goffman (1981) se manifesta frequentemente através de estereótipos que as reduzem suas capacidades e identidades, tratando estas pessoas como inferiores. Esse processo de estigmatização é contínuo e reforçado por uma série de interações sociais, nas quais o indivíduo com deficiência é tratado como uma "exceção" à regra da "normalidade". Além disso, o estigma cria uma barreira para a inclusão social e laboral, já que a imagem da pessoa com deficiência é frequentemente associada à dependência e à incapacidade.

O autor em questão nos ensina que o estigma é uma forma de controle social que mantém as hierarquias e preconceitos ao categorizar certas pessoas como "menos válidas" ou "diferentes". Os estereótipos, por sua vez, são ferramentas cognitivas que simplificam o complexo, mas também distorcem a realidade, impondo visões limitadas sobre grupos estigmatizados. No caso das pessoas com deficiência, essa visão distorcida limita suas oportunidades e contribui para uma percepção social que dificulta a inclusão plena.

Assim, entender e desconstruir o estigma é essencial para promover uma sociedade mais igualitária, onde a diversidade seja vista como uma característica positiva e enriquecedora, e não como uma limitação.

Dos respondentes 46,7% dizem sentir ódio ao perceberem uma cultura de

# Revista Gepesvida

preconceito dentro da instituição, o que nos leva a pensar que este tema precisa ser abordado com mais insistência no interior da instituição de ensino superior, pois se no ambiente em que se faz educação é identificado a prática do preconceito contra a pessoa com deficiência, esta educação carece de ser melhorada visando a construção de um caráter diferente. Lígia do Amaral e Débora Diniz (2000) afirmam que a cultura do preconceito se refere ao conjunto de valores, crenças, comportamentos e práticas sociais que sustentam e perpetuam o preconceito na sociedade. Segundo essas autoras, o preconceito não é um fenômeno isolado ou puramente individual, mas está enraizado em práticas culturais e instituições sociais que, ao longo do tempo, naturalizam a discriminação e a exclusão de determinados grupos.

A cultura do preconceito age como um controle social, restringindo a participação dos discriminados. A discriminação e a exclusão são formas de afirmar a posição de algumas pessoas sobre outras, perpetuando-as no poder. Especificamente sobre pessoas com deficiência, essa cultura as coloca em uma posição de invisibilidade social, colocando-as como anormais ou incapazes, perpetuando um ciclo de exclusão que vai além das barreiras físicas. As autoras citadas sugerem que romper com a cultura do preconceito se exige um esforço coletivo de reeducação sobre como se vê a diferença envolvendo crítica sobre as práticas que perpetuam a discriminação.

Quando investigamos a respeito do senso de necessidade de se fazer representar 60% dos respondentes indicam que verificam se há presença de representantes de pessoas com deficiência em eleições e 100% entendem que a gestão deve ter um caráter inclusivo. A importância de termos uma gestão de caráter inclusivo reside no fato de que este perfil é fundamental para garantir que servidores com deficiência tenham igualdade de oportunidades e possam exercer plenamente suas funções. Além disso, tal caráter empresta à gestão diversos aspectos como: preocupação com a acessibilidade, valorização da diversidade, esforço pela garantia de direitos, busca de ambiente que promova bem-estar e saúde mental, investimentos em capacitação e desenvolvimento profissional e principalmente engajamento para melhoria contínua da cultura organizacional de maneira a que esta instituição passe a ser reconhecida com promotora da inclusão e permanência da pessoa com deficiência em seus espaços.

No que diz respeito às políticas institucionais, uma gestão inclusiva permeará sua prática com planejamento e ações que buscam garantir equidade no ambiente laboral. Nesse sentido, é fundamental a inserção de eixos norteadores no Plano de Desenvolvimento Institucional, que indiquem ações voltadas à construção de um ambiente inclusivo para os servidores com deficiência da instituição.

## INCLUSÃO NO IFPB A PARTIR DA ÓTICA DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Para 60% dos participantes da pesquisa, o Instituto Federal da Paraíba não está na vanguarda quando se fala sobre políticas institucionais para a pessoa com deficiência. Esse mesmo percentual desconhece que exista no Instituto Federal da Paraíba uma área que trate de inclusão de servidores com deficiência, bem como não conhecem políticas voltadas à inclusão e permanência de servidor nessa condição.

Quando perguntamos sobre o conhecimento da existência de campanhas a respeito da temática da pessoa com deficiência no Instituto Federal da Paraíba, 53,3%

# Revista Gepesvida

desconhecem que exista alguma campanha nesse sentido. Vale ressaltar a informação dada pela gestora da Coordenação de Ações Inclusivas que informa haver no mês de setembro uma campanha semanal sobre a temática da inclusão, não só de pessoas com deficiência, mas também de outros grupos historicamente excluídos como negros, indígenas etc., entretanto, algo acontece na dinâmica desta campanha que ela não se faz repercutir entre a maioria dos servidores com deficiência do Instituto Federal da Paraíba. Diante desta realidade identificada pelos números da pesquisa é necessário estreitar o relacionamento com o público de servidores com deficiência para compreender quais são as medidas que poderão ser tomadas para mitigar este problema e assim sendo conseguir alcançar tal público durante a referida campanha.

Para 66,6% dos participantes da pesquisa não existem incentivos para colegas ou setores se envolverem com a temática da inclusão e permanência da pessoa com deficiência no IFPB. A respeito da presença de barreiras, 60,9% indicam parcial ou totalmente que existem barreiras arquitetônicas na instituição, o que é surpreendente quando se fala de uma instituição de ensino superior. Ainda dentro desta temática para 36,6% as instalações de seu setor de trabalho não atendem as demandas de sua condição de deficiência.

O fato de ser uma instituição centenária traz consigo consequências imediatas ao IFPB quando o assunto é acessibilidade arquitetônica. À época da construção de alguns prédios que fazem parte do seu acervo imobiliário, não havia sequer se estruturado o conceito de acessibilidade, na verdade, o período da criação do instituto era aquele em que a pessoa com deficiência era um cidadão desprovido de direitos e, portanto, não havia uma cultura que emprestasse preocupação com requisitos de acessibilidade aos projetistas da época. Acessibilidade atualmente é um conceito intimamente ligado ao tema da educação e importa que

Seja garantida nos exames de ingresso, no planejamento didático, nas estratégias pedagógicas, na adequação da infraestrutura, no gerenciamento dos tempos e espaços. Além disso, considerando-se os níveis de acessibilidade e de financiamento, importa que a gestão de recursos humanos e materiais seja cuidadosamente realizada, tanto no âmbito da contratação, quanto na composição e gestão de equipes, além da aquisição de recursos. (Cabral; Mendes; Ebersold, 2023, p. 996).

Quando perguntamos sobre a presença de barreiras atitudinais, 66,7% indicam que elas estão presentes dentro da instituição. O que impõe um desafio considerável para a causa da inclusão e permanência do servidor com deficiência, pois esta, a meu ver, é a mãe de todas as barreiras, já que na ausência de boa vontade para resolver tais questões está o nascedouro das demais barreiras que se apresentam no contexto do IFPB. Ademais, acrescenta-se que esta é a mais perversa de todas as manifestações em que as barreiras podem se apresentar pois estão instaladas no interior das pessoas, sendo desta forma de difícil tratamento e remoção. Diferente de barreiras físicas ou arquitetônicas, que podem ser percebidas e corrigidas através de intervenções técnicas ou estruturais, as barreiras atitudinais estão profundamente conectadas às crenças, preconceitos e estereótipos que as pessoas carregam ao longo de suas vidas. Elas perpetuam a exclusão social e alimentam desigualdades, marginalizando aqueles que já enfrentam desvantagens devido a suas condições físicas, cognitivas ou sociais. Por exemplo, atitudes paternalistas ou condescendentes em relação às pessoas com deficiência podem parecer, à primeira vista, como gestos de apoio ou cuidado, mas na verdade reforçam a percepção de inferioridade

# Revista Gepesvida

e dependência dessas pessoas. Da mesma forma, a crença de que pessoas com deficiência são menos capazes ou que suas necessidades são um "peso" para a sociedade reflete uma visão distorcida que desumaniza e exclui.

Para 70% dos participantes da pesquisa, não se identifica qualquer formação para que os servidores aprendam a lidar com colegas de trabalho em condição de deficiência. Quanto às barreiras comunicacionais, segundo nossa pesquisa, elas estão presentes para 66,64% dos entrevistados e para 48,3% existe a presença de barreiras metodológicas nos processos de trabalho.

## CONCLUSÃO

Antes de tecermos alguma sugestão para a gestão do Instituto Federal da Paraíba sobre a temática e inclusão de servidores com deficiência que ele possui em seus quadros, é interessante observar que as impressões obtidas na pesquisa são o resultado indicados pelos números obtidos na investigação presente. Enquanto pesquisador e ao mesmo tempo servidor com deficiência, não participamos da resposta ao formulário enviado aos participantes, embora nos enquadrássemos no perfil para respondê-lo, visando a garantir a maior isonomia possível para o resultado do trabalho. Reconhecemos também o esforço dos servidores da Coordenação de Assuntos Inclusivos buscando a melhoria da inclusão dos discentes, todavia buscamos ampliar o cenário do debate para que todos os públicos com deficiência sejam alcançados na instituição. Nossa pesquisa contribui para a temática dentro do instituto por trazer à tona o posicionamento dos principais interessados, ou seja, o próprio servidor com deficiência, que possuem muito mais legitimidade para através de suas respostas, contribuir para a melhoria deste processo por vivenciarem a realidade do ponto de vista de quem é o principal interessado na instituição. Assim sendo, encontramos à medida que avançávamos no estudo as seguintes impressões.

Quanto ao primeiro objetivo do estudo, no que diz respeito ao levantamento de políticas e ações institucionais do Instituto Federal da Paraíba ligadas à inclusão e permanência do servidor com deficiência, não encontramos um conjunto consistente de políticas e ações nesse sentido, não há nenhuma norma orientadora que trate especificamente de servidores com deficiência no instituto, nem no Plano de Desenvolvimento Institucional consta algum eixo com alguma ação planejada voltada a este público. Na verdade, existe muita orientação tanto no referido documento, quanto nos normativos da Coordenação de Ações Inclusivas que se ocupam exclusivamente do discente com deficiência, mas de fato há uma lacuna a ser preenchida quanto a servidores com deficiência. Não há nenhuma orientação nem dentro da Coordenação de Assuntos Inclusivos nem fora dela, em todo o instituto que seja direcionada ao servidor com deficiência, sendo limitadas a ações que buscam solucionar alguns questionamentos na medida em que eles aparecem ou em campanhas de cunho inclusivo que tem uma abordagem geral sobre a inclusão, abordando em seu contexto a inclusão dos diversos grupos ou minorias que historicamente são deixados à margem pela nossa sociedade como negros, mulheres, povos originários e também pessoas com deficiência, porém não há nenhuma iniciativa exclusivamente ligada a tratar da questão do servidor com deficiência.

A razão para a inexistência destas orientações está no fato de que a única iniciativa de inclusão de servidores com deficiência é resultado da lei que prevê a reserva de vagas

# Revista Gepesvida

para pessoas nessa condição, entretanto, esta prerrogativa é fruto de legislação externa ao instituto. Uma vez obtido o acesso, não há nenhuma orientação sobre a permanência deste servidor no contexto de sua condição de deficiência. O instituto embora possua em seus registros a localização destes servidores, nunca os procurou para aferir quais são suas condições de trabalho e que medidas poderiam melhorá-las.

Entendemos que, algumas medidas podem ser tomadas para melhorar o tratamento do instituto com esta temática. A primeira diz respeito à transferência da Coordenação de Ações Inclusivas da Pró Reitoria de Assunto Estudantis para o Gabinete da Reitoria no formato de uma assessoria especial pois o fato dela ser criada no lastro da criação da Pró Reitoria de Assuntos Estudantis levou-a coordenação a tratar apenas dos discentes e o IFPB precisa de uma área que responda pela inclusão da pessoas com deficiência de forma ampla, ou seja, deve alcançar a pessoa com deficiência em geral, seja discente, servidora, prestadora de serviços ou qualquer pessoa nessa condição que adentre ao instituto. Essa sugestão é fruto de nossa observação do que acontece na Universidade Federal da Paraíba, que tomou esta providência e hoje conta em sua estrutura com esta assessoria ligada a Reitoria.

Embora a recepção dos servidores se dê no âmbito da Diretoria de Gestão de Pessoas-DGEP, esta diretoria trata de aspectos como a posse, exercício e progressão funcional dos servidores não se constituindo no ambiente adequado para a tratativa da inclusão pois ela vai além do público de servidores nesta condição e precisa estar em um espaço exclusivo para acolher as demandas alusivas às suas questões. Ainda no que diz respeito à Coordenação de Ações Inclusivas, além de uma mudança de localização na infraestrutura outra sugestão é que, repetindo o modelo encontrado na UFPB, seja realizada uma mudança no seu formato organizacional, de maneira que passe a se constituir em um colegiado com participação de diferentes atores oriundos dos diversos campi e com representação de servidores e discentes com deficiência, e de prestadores de serviço. A razão para a defesa deste novo formato se deve ao fato de que ele alcança uma pluralidade maior em termos de representação do todo em que se constitui o instituto e suas decisões se farão repercutir com mais assertividade na instituição uma vez que estas conterão maior poder de representatividade. Nos moldes atuais as demandas referentes à temática da inclusão ficam sob a responsabilidade da coordenadora, a qual tem que estabelecer esta política por todo o instituto.

Além disso é preciso elaborar um normativo básico que oriente minimamente com tratar a questão da inclusão e permanência de servidores com deficiência no instituto e revisitar o Plano de Desenvolvimento Institucional para estabelecer um nele um eixo que verse sobre as práticas de inclusão e permanência destes servidores. Visando a conhecer quem são, onde estão e quais suas necessidades é importante realizar o mapeamento de servidores com deficiência, com a indicação precisa do setor de trabalho e de sua condição de deficiência, bem como da eventual necessidade de uso de tecnologia assistiva e com este dado em mãos realizar avaliação das necessidades específicas dos servidores com deficiência. Promover seminários, colóquios, debates de trocas de experiências sobre a diversidade e educação inclusiva com a comunidade e fazer com que a informação sobre estes eventos chegue também aos servidores com deficiência.

# Revista Gepesvida

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Lígia do; DINIZ, Débora. **Cultura do preconceito: deficiência e as novas perspectivas sobre o corpo.** 2000. Disponível em:

<https://repositorio.unb.br/handle/10482/10015>. Acesso em: 26 ago. 2024.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Revista O&S**, Salvador, n.54, v.17, p. 439-461, jul./set., 2010.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **Rev. adm. empres.** n. 52, v. 2, p. 232-244, mar./abr. 2012. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/PQVxT7D7W7X3zz83gTvgQfp/>. Acesso em: 12 set. 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.** 1991. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm). Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** 2015. 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: 12 set. 2024.

BONIFÁCIO, Laryssa Karolyne Fernandes de Oliveira. **Percepções de mulheres docentes com deficiência: condições para exercer a profissão em uma universidade pública.** Trabalho de conclusão de curso (Licenciatura em Pedagogia). Centro de Educação, Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2021.

CABRAL, Leonardo Santos Amâncio; MENDES, Enicéia Gonçalves; EBERSOLD, Serge. Reconfiguração do fazer coletivo e as funções da acessibilidade na Educação Superior. **Revista Educação e Políticas em Debate**, v. 12, n. 3, p. 978-999, set./dez. 2023. Disponível em:

<https://seer.ufu.br/index.php/revistaeducaopoliticas/article/view/69997>. Acesso em: 24set. 2024.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** Tradução de Mathias Lambert. Rio de Janeiro: LTC, 1981.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SIQUEIRA, Luciane Barcia Brasil. **A inclusão dos servidores técnico-administrativos com deficiência no trabalho: uma análise na Universidade Federal da Paraíba.** Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior). Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e

# *Revista Gepesvida*

Avaliação da Educação Superior. Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2020.

SOUSA, Evelise Santos. **A inclusão de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência: o olhar dos gestores.** Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária), Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2018.