



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE
GESTÃO PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

IARA CLIDES RODRIGUES MATOS

**DESENHANDO UM FUTURO INCLUSIVO: ACESSIBILIDADE PARA
SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFOPA**

**SANTARÉM-PA
2024**

IARA CLIDES RODRIGUES MATOS

**DESENHANDO UM FUTURO INCLUSIVO: ACESSIBILIDADE PARA
SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFOPA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Instituto de Ciências da Sociedade da UFOPA, para
obtenção do grau de Bacharel em Gestão Pública e
Desenvolvimento Regional.
Orientador: Prof.^a Dr.^a Giselle Alves Silva

**SANTARÉM-PA
2024**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/UFOPA

- M433d Matos, Iara Clides Rodrigues
Desenhando um futuro inclusivo: acessibilidade para servidores com deficiência na UFOPA. / Iara Clides Rodrigues Matos . - Santarém, 2024.
55 p. : il.
Inclui bibliografias.
- Orientadora: Giselle Alves Silva.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Oeste do Pará, Instituto de Ciências da Sociedade, Bacharelado em Gestão Pública e Desenvolvimento Regional.
1. Inclusão. 2. Pessoas com deficiência. 3. Trabalho. I. Silva, Gisele Alves, *orient.*
II. Título.

CDD: 23 ed. 346.81013



**ATA DE DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA DO CURSO DE BACHARELADO EM
GESTÃO PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

No vigésimo terceiro dia do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, às dezenove horas, realizou-se a Defesa Pública, na sala 321, BMT 1, Campus Tapajós, da Monografia do(a) acadêmico(a) **IARA CLIDES RODRIGUES MATOS** (matrícula: 201800813), intitulada **DESENHANDO UM FUTURO INCLUSIVO: ACESSIBILIDADE PARA SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFOPA**, sob orientação do(a) Prof.(a) Giselle Alves Silva que compôs a banca examinadora com os professores(as) Ana Beatriz Reis e Neylane Santana. O(a) presidente fez a abertura do trabalho com a apresentação dos componentes da banca e do(a) discente e atribuiu o tempo de vinte a vinte e cinco minutos para a apresentação do trabalho. Após a apresentação, seguiu-se as considerações e arguição da banca e as respostas do(a) discente. Posteriormente, a comissão reuniu-se para deliberar e apresentou o parecer final com a nota 9,5, atribuindo 20 dias para que o(a) discente entregue a versão final corrigida na biblioteca. Nada mais havendo a tratar, eu, Prof.(a) Giselle Alves Silva, lavrei a presente ata que, após ser lida, será assinada pelos membros da banca.

Profª Drª Giselle Alves Silva – Orientador(a)

Giselle Alves Silva

Profª Drª Ana Beatriz Reis – Membro da banca

Ana Beatriz O. Reis

Profª Msc. Neylane Santana – Membro da banca

Neylane de S. Santana

IARA CLIDES RODRIGUES MATOS – Discente

Iara Clides R. Matos

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo privilégio da vida, por oferecer as condições e ter me dado forças suficientes para enfrentar as dificuldades que viram, agradecer pelas oportunidades e pela realização desse sonho.

Agradeço ao meu esposo Benedito e meus filhos, Endrio e Eloah, pois foram eles meu maior incentivador que me deram forças nos momentos mais difíceis foram meu alicerce o tempo todo.

Agradeço meu pai João Bosco por sempre está comigo, me incentivando para eu nunca parar nos estudos devido às minhas limitações, pelo apoio em prol da minha formação acadêmica e humana, acreditando que venceria, obrigado pai pelas orações.

Agradeço a senhora Claudiany Bruce, sem a senhora tudo seria, mas difícil, a senhora foi um anjo, pois em meio a tantas vezes tentando entrar na Universidade com sua ajuda pode conquistar meu objetivo.

A Profa. Gisele Alves, minha orientadora, que contribui bastante na elaboração deste trabalho. Sou imensamente grata por toda dedicação, comprometimento, atração e disponibilidade.

A Universidade de ensino UFOPA, aos professores, e colegas de curso pelos ensinamentos, agradeço muito pelo aprendizado nesta jornada acadêmica

A todos meus amigos pelo apoio e suporte durante o período

De formação, em especial Alessandra, por sempre se fazer presente, pelos momentos de sorrisos tudo isso foi fundamental.

Agradeço a todos, gratidão!

RESUMO

Com a promulgação da Lei nº 7.853 em 1988, o tema ganhou regulamentação, ampliando a participação e o direito de acesso igualitário das pessoas com deficiência na vida social e laboral. A Lei de Cotas, de 1991, impôs ao mercado de trabalho, por meio de legislação, a inclusão das pessoas com deficiência como trabalhadores válidos e empregáveis. O presente trabalho tem como proposta a Acessibilidade e Inclusão para servidores com deficiência (PCD) intitulado Desenhando um Futuro Inclusivo: Acessibilidade para servidores com deficiência, o trabalho trás um breve histórico e leis sobre as pessoas com deficiência como são tratadas e como convivem em seu ambiente. As questões centrais abordadas: Descrever as estratégias de inclusão e acessibilidade adotadas pela UFOPA aos seus servidores, avaliar a visão dos servidores da UFOPA relativo as estratégias de inclusão e acessibilidade adotadas, apresentar os avanços e desafios vivenciados pela UFOPA para promover a inclusão efetiva de seus servidores com deficiência no ambiente de trabalho, garantindo acessibilidade e igualdade de oportunidades. A pesquisa se deu por meio de pesquisa exploratória com questionário com perguntas fechadas na Universidade.

Palavras-chave: Inclusão, Pessoas com Deficiência, Trabalho.

ABSTRACT

With the promulgation of Law No. 7,853 in 1988, the topic gained regulation, expanding participation and the right to equal access for people with disabilities in social and working life. The 1991 Quota Law imposed on the labor market, through legislation, the inclusion of people with disabilities as valid and employable workers. The present work proposes Accessibility and Inclusion for employees with disabilities (PCD) entitled Performing an Inclusive Future: Accessibility for employees with disabilities, the work provides a brief history and laws on people with disabilities, how they are treated and how they live in their environment. The central questions addressed: Describe the inclusion and accessibility strategies adopted by UFOPA for its employees, Evaluate the vision of UFOPA employees regarding the inclusion and accessibility strategies adopted, Present the advances and challenges experienced by Ufopa to promote the effective inclusion of its employees with disabilities in the workplace, ensuring accessibility and equal opportunities. The research will be through exploratory research with a questionnaire with closed questions at the University.

Keywords: Inclusion, People with Disabilities, Work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Gráfico de escolaridade.....	35
Figura 2 – Gráfico de Cargo dos respondentes.....	35
Figura 3 - Gráfico de Cargo de chefia dentro da Ufopa dos respondentes.....	36
Figura 4 - Gráfico das instalações físicas	36
Figura 5 - Gráfico da sinalização clara e adaptada	37
Figura 6 - Gráfico de Vagas de estacionamento	37
Figura 7 - Gráfico de equipamentos de trabalho adaptados.....	38
Figura 8 - Gráfico de inclusão e acessibilidade no trabalho	38
Figura 9 - Gráfico de procedimentos eficazes para relatar problemas de acessibilidade.....	39
Figura 10 - Gráfico de necessidade de treinamento.....	39
Figura 11 - Gráfico o ambiente de trabalho e acolhedor e inclusivo	40
Figura 12 - Gráfico oportunidades nas decisões.....	41
Figura 13 - Gráfico mecanismo para avaliação acessível	41

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	8
2.	OBJETIVOS	12
2.1.	Objetivo geral.....	12
3.	REFERENCIAL TEÓRICO	13
3.1.	Inclusão da pessoa com deficiência	13
3.2.	Fundamentos e estruturas regulatórias	17
3.3.	Acessibilidade para servidores PCDs	25
3.4.	DEFINIÇÃO/IMPORTÂNCIA/ MARCO HISTÓRICO.....	27
4.	METODOLOGIA.....	31
5.	ANÁLISE E DISCURSSÃO DOS RESULTADOS.....	33
6.	Análise dos resultados.....	34
6.1.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
	REFÊRENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
	APÊNDICES	47

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência de 2011, há mais de um bilhão de pessoas com algum tipo de deficiência no mundo. A Organização Mundial da Saúde (OMS) prevê que, no futuro, a preocupação com deficiências crescerá, especialmente devido ao aumento da incidência causado pelo envelhecimento da população (OMS, 2011, p. 11). No Censo de 2010, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relatou que 45.606.048 brasileiros, o que corresponde a 23,9% da população, apresentaram algum grau de dificuldade em pelo menos uma habilidade investigada, como enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus, ou uma deficiência mental/intelectual. Dentre essas dificuldades, a visual foi a mais comum (18,6%) e a mental/intelectual a menos frequente (1,4%) (IBGE, 2010a, p. 73; IBGE, 2010b, p. 1).

A inclusão e a acessibilidade para pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho têm ganhado crescente relevância nas discussões acadêmicas, sociais e legislativas. No contexto institucional, as universidades desempenham um papel vital na promoção de ambientes inclusivos e acessíveis que possam servir de exemplo para outras organizações. Este trabalho tem como foco as estratégias adotadas pela Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) para promover a inclusão efetiva de seus servidores com deficiência, garantindo acessibilidade e igualdade de oportunidades. A realidade desafiadora enfrentada por pessoas com deficiência em instituições públicas, especialmente no que diz respeito a barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais, continua a ser um tema que demanda atenção e ação.

É essencial considerar os aspectos sociais e legais para assegurar que existam vagas no mercado de trabalho especificamente destinadas a pessoas com deficiência. Desde 1949, o emprego começou a ser reconhecido como um direito fundamental de todos os cidadãos, incluindo as PCDs. Com a promulgação da Lei nº 7.853 em 1988, o tema ganhou regulamentação, ampliando a participação e o direito de acesso igualitário das pessoas com deficiência na vida social e laboral. A Lei de Cotas, de 1991, impôs ao mercado de trabalho, por meio de legislação, a inclusão das pessoas com deficiência como trabalhadores válidos e empregáveis. Face ao

exposto a presente pesquisa trata da inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, com enfoque especial para servidores públicos Federais, analisando o caso específico da Universidade Federal do Oeste do Para.

Portanto os dados apresentando segundo censo realizado em 2022, a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. O indicativo faz parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência 2022, lançada nesta sexta-feira (07), em Brasília (DF), fruto de um Termo de Execução Descentralizada entre a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (SNDPD/MDHC) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados da PNAD mostram também que as pessoas com deficiência estão menos inseridas no mercado de trabalho, nas escolas – e, por consequência, tem acesso a renda mais dificultado. (IBGE2022).

A pesquisa Publicado em 07/07/2023 19h37, analisou também o perfil das pessoas com deficiência a partir dos principais indicadores de mercado de trabalho. Em 2022, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam na força de trabalho e 12 milhões estavam fora da força de trabalho no Brasil. A taxa de participação da força de trabalho entre as pessoas sem deficiência foi de 66,4% em 2022, já entre as pessoas com deficiência ela cai significativamente para 29,2%. A Região Centro-Oeste registou o maior percentual de pessoas com deficiência na força de trabalho (35,7%), com as Regiões Norte (35,1%), Sul (29,6%), Sudeste (28,5%) e Nordeste (26,8%). (IBGE E PNAD 2022).

Para Sasaki (1997), a inclusão social é um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade.

Ainda Sasaki (1997),relata que o movimento da pratica de inclusão social no Brasil teve maior impulso a partir da década de 80 do século xx, com o surgimento da luta pelos direitos das pessoas com deficiência. Mas sabemos que ainda é muito tímido esse processo diante, algumas instituições sociais e organizações, que atendem pessoas com deficiência começaram a perceber, por

volta do final dos anos 80 e início da década de 90, que o fato de que a tradicional prática de inclusão social era insuficiente para acabar com a discriminação que havia contra este segmento populacional, como também era muito pouco para propiciar a verdadeira participação plena com igualdade e de todas as formas.

A realidade desafiadora enfrentada por pessoas com deficiência em instituições públicas, especialmente no que diz respeito a barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais, continua a ser um tema que demanda atenção e ação proativa.

Após a Segunda Guerra Mundial, com a consolidação da cidadania plena, reconheceu-se a importância de respeitar a vontade da maioria, especialmente no que se refere às necessidades e características das minorias.

A Constituição Federal de 1988 desempenhou um papel crucial nesse processo, estabelecendo um marco importante para o avanço da proteção social no Brasil. Ela conferiu à assistência social o status de política pública, integrando-a à previdência e à saúde para formar o tripé da seguridade social.

Segundo o doutrinador Sposati (2004, p. 78), a seguridade social é um mecanismo estruturado pela ordem social para promover o bem-estar e a justiça social. Definida pelo artigo 194 da Constituição Federal, ela engloba um conjunto de ações dos poderes públicos e da sociedade, voltadas para garantir os direitos relacionados à saúde, previdência e assistência social.

Sposati (2004, p. 20) explica que a assistência social é um canal para programas e serviços destinados a compensar e atender às necessidades dos mais vulneráveis. Ela representa a política que aborda a pobreza e oferece suporte aos excluídos.

A década de 1980 marcou uma transição significativa, passando de uma abordagem assistencialista para uma política pública de assistência social mais universalista e seletiva, que visa atender às necessidades reais dos indivíduos. Apesar das críticas e limitações, houve avanços notáveis no atendimento às pessoas, especialmente às pessoas com deficiência, que passaram a ser reconhecidas como sujeitos de direito.

No Brasil, foram implementadas leis como a de cotas para promover a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O princípio do sistema de cotas é que a sociedade e as empresas têm a responsabilidade de criar

condições que possibilitem o trabalho das pessoas com limitações decorrentes de condições congênitas, doenças ou acidentes (PASTORE, 2001).

Esta pesquisa se torna necessária para promover a inclusão das PCDs no ambiente de trabalho e na sociedade em geral. Apesar dos desafios, existem aspectos legais que visam garantir a igualdade no campo profissional para essas pessoas. A acessibilidade é crucial para garantir que indivíduos com limitações, vivam de forma saudável e tenham acesso às escolas, transportes públicos e hospitais. A conscientização da população sobre a necessidade de acessibilidade é fundamental.

É importante reconhecer a diversidade de deficiências, como auditiva, visual, física, mental e múltipla, e afirmar que essas condições não impedem a independência e a inserção no mercado de trabalho, respaldadas por legislações específicas. A função principal da legislação mencionada é entender as dificuldades enfrentadas diariamente pelas PCDs e promover as mudanças necessárias na sociedade para sua inclusão, mesmo que ainda haja um reconhecimento de vulnerabilidade. Diante desse contexto surgiu a seguinte questão problematizadora: De que forma a UFOPA está promovendo a inclusão efetiva de seus servidores com deficiência no ambiente de trabalho.

E para dar vazão a essa reflexão, o presente estudo tem como objetivo geral: Compreender as estratégias adotadas pela UFOPA para promover a inclusão efetiva de servidores com deficiência no ambiente de trabalho, garantindo acessibilidade e igualdade de oportunidades.

Na esfera acadêmica e administrativa, as universidades são chamadas a liderar pelo exemplo, abraçando práticas que assegurem a igualdade de acesso e oportunidades. Isso implica eliminar não apenas barreiras arquitetônicas, mas também barreiras comportamentais que podem existir dentro das organizações. A UFOPA, enquanto instituição federal, está numa posição estratégica para implementar políticas inclusivas que alcancem diretamente seus servidores.

A Pro-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) tem um papel de coordenar e gerenciar ações direcionadas aos seus servidores pcds, movimentando ações que possam melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Objetivo específico: a) Descrever as estratégias de inclusão e acessibilidade adotadas pela Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) aos seus servidores da UFOPA; b) Avaliar a visão dos servidores dos servidores da UFOPA relativo as

estratégias de inclusão e acessibilidade adotadas; e c) Apresentar os avanços e desafios vivenciados pela Ufopa para promover a inclusão efetiva de seus servidores com deficiência no ambiente de trabalho, garantindo acessibilidade e igualdade de oportunidades.

Além dessa introdução, esta monografia é composta por um referencial teórico que abordará como tópicos centrais: Acessibilidade e Inclusão para servidores com deficiência (PCDs), Desenhando um futuro inclusivo: Acessibilidade para servidores com deficiência na UFOPA. Na etapa seguinte será apresentada a metodologia da pesquisa, que se refere aos procedimentos utilizados pelo estudo para obtenção dos resultados desejados.

A etapa da apresentação e discussão dos resultados obtidos, se propõe a responder à questão problema e o objetivo geral do presente trabalho. E por fim têm-se as considerações finais que buscam fazer uma análise geral da UFOPA no que tange às suas políticas de inclusão, acessibilidade e fazer uma avaliação geral sobre a condução dessa pesquisa.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo geral

Compreender as estratégias adotadas pela UFOPA para promover a inclusão efetiva de servidores com deficiência no ambiente de trabalho, garantindo acessibilidade e igualdade de oportunidades.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. Inclusão da pessoa com deficiência

Atualmente, existe uma robusta estrutura legal voltada para a integração das pessoas com deficiência na sociedade. No entanto, além do suporte legal, é crucial promover mudanças nas relações sociais para alcançar efetivamente a inclusão dessas pessoas, especialmente no mercado de trabalho e nas instituições educacionais. (FREEDOM,2022).

Vivemos um período propício para discutir e aprender sobre as diferenças em diversos aspectos. A inclusão das pessoas com deficiência contribui significativamente para essa reflexão. Um dos primeiros indicadores da implementação de processos inclusivos é a evolução na forma como nos referimos às pessoas com deficiência (FREEDOM, 2022). Essa evolução modificou o conceito de deficiência, indo além dos termos tradicionalmente utilizados, pois antes o termo portadores de deficiência era utilizado, gerando um pensamento de incapaz de realizar algo, ou algo nesse gênero, termo esse hoje que não pode, mas ser dito. Assim, em uma importante mudança de paradigma, os obstáculos são agora atribuídos às sociedades que não eliminaram as barreiras ao pleno desenvolvimento de todos os seus cidadãos. (HONNET, 2003).

Portanto, no contexto social atual, a inclusão de pessoas com deficiência transcende o âmbito de indivíduos, famílias ou instituições especializadas e passa a envolver a sociedade como um todo. Trata-se de uma questão de cidadania e redução das desigualdades sociais. O processo de inclusão busca expandir o número de indivíduos que são reconhecidos como membros plenos da sociedade. Quando isso ocorre, as pessoas são integradas na vida social e recebem oportunidades iguais, conforme os princípios da participação na vida coletiva e da igualdade de oportunidades (HONNET, 2003).

Apesar das diferenças, há um consenso sobre o ideal de uma sociedade onde os princípios universalistas de igualdade e individualismo se consolidem em padrões de interação, que permitem a todos os indivíduos serem reconhecidos como pessoas autônomas e únicas, mas igualmente respeitadas e integradas. Para esse avanço moral e social, são essenciais três critérios: a inclusão, o processo de individuação e a valorização da individualidade em relação à inclusão, de acordo com Honnet (2003). Esses conceitos estão interligados e em constante tensão: a individuação, ao confirmar a individualidade socialmente, pode entrar em conflito com o princípio de inclusão pois são contra ou se impõem a ela. a inclusão é um passo importante para que o Pcd se sinta acolhido dessa forma não é apenas uma questão de justiça social e moral, mas também de aproveitamento pleno do potencial que ele tem a oferecer, processo de individuação a pessoa com deficiência se descobre sua dignidade social e que sim faz parte dela tenho assim a valorização de suas capacidades e valores .

A sociedade na maioria das vezes não se colocam no lugar do outro , as pessoas com deficiência sobrem diariamente com a exclusão, na escola, rua, limitam tanto essas pessoas que elas mesma se exclusão para evitar muita coisa e com esse fator não se sentem dignos, principalmente no que diz respeito a Universidade. A Ufopa, tem promovido ações culturais inclusivas que valorizem a diversidade e integre a inclusão como um eixo central de em suas políticas institucionais. Todos nós pcds temos os mesmos direitos, a Lei está para os pcds,mas infelizmente a sociedade nos deixa a mercê disso .

A exclusão social refere-se à alienação e privação de indivíduos ou grupos em diversas áreas da sociedade. Esse fenômeno é uma característica do capitalismo contemporâneo, que, por sua própria estrutura, acirra o problema da exclusão social (BEZERRA, 2018). Pessoas nessas condições enfrentam diversos preconceitos e são marginalizadas, sendo impedidas de exercer plenamente seus direitos civis e lutar por mais direitos sociais. A exclusão pode ocorrer em contextos financeiros, religiosos, culturais, de orientação sexual, entre outros.

Os grupos frequentemente excluídos incluem minorias raciais, culturais e religiosas, como negros, indígenas, idosos, pobres, pessoas LGBTQIA+, usuários de drogas, desempregados, pessoas em situação de rua e pessoas com deficiência.

Esses indivíduos enfrentam barreiras significativas que afetam todos os aspectos de suas vidas, frequentemente levando ao isolamento social.

No Brasil, a exclusão social permanece um problema persistente, agravado por desigualdades e intolerâncias. Embora existam avanços, como programas sociais e a inclusão de temas como diversidade cultural e sexualidade nos currículos escolares (BEZERRA, 2018), ainda há muito a ser feito.

A inclusão social, por sua vez, busca promover a igualdade de direitos e oportunidades para todos os indivíduos, especialmente aqueles que estão marginalizados. Esse conceito envolve a implementação de políticas públicas e ações que visam reduzir a exclusão social e garantir o acesso a bens e oportunidades para todos os grupos sociais.

Diversos projetos e programas ao redor do mundo têm contribuído para mitigar a exclusão social. A desigualdade social e econômica, associada à exploração econômica, continua sendo um desafio global. A desigualdade estrutural, presente em sistemas capitalistas, reforça a exclusão social, resultando em pobreza, miséria, doenças, aumento do desemprego e marginalização de grupos vulneráveis.

A inclusão deve promover a igualdade de oportunidades e a interação entre pessoas com e sem deficiência. É fundamental que o foco esteja em apoiar os direitos das minorias, não apenas em acomodar pessoas com deficiência. A inclusão envolve considerar todas as necessidades especiais, sejam elas comuns ou incomuns, para garantir que todos sejam incluídos. Programas e instituições destinados à inclusão devem ser amplamente implementados para alcançar todos os indivíduos, oferecendo melhor qualificação educacional e preparando-os para o mercado de trabalho. O objetivo é consolidar os direitos e garantias fundamentais de todos os cidadãos.

O uso de termos pejorativos e preconceituosos para se referir às pessoas com deficiência é uma forma de opressão e é considerado crime no Brasil. Por isso, é fundamental compreender quais termos são apropriados e quais devem ser evitados. Anteriormente, as pessoas com deficiência eram descritas como "incapazes", "deficientes" ou "defeituosas", termos que hoje são considerados inadequados e insuficientes. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Lei da Pessoa com Deficiência, define a "pessoa com deficiência" como o Art,01.

Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. O conceito está expresso no art. 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, em 2006.

Essa definição representa um avanço significativo. Historicamente, a terminologia evoluiu consideravelmente. Após as duas guerras mundiais, a palavra "deficiente", inicialmente entendida como "indivíduo incapaz", foi substituída por "pessoa com excesso de capacidade" (SASSAKI, 2003). Esse conceito começou a mudar na década de 1960, quando um movimento pelos direitos dos deficientes emergiu nos Estados Unidos (SASSAKI, 2003).

No Brasil, a Constituição de 1967, por meio da Emenda Constitucional nº 1/1969, introduziu o termo "pessoa com deficiência". Mais tarde, a Emenda Constitucional nº 12/1978 reforçou a garantia de acesso a espaços públicos e proibiu a discriminação. A Constituição de 1988 e suas emendas consolidaram o termo "pessoas com deficiência", que mais tarde foi adaptado para "deficiente", um termo ainda em uso.

A verdadeira integração do conceito de deficiência na legislação brasileira começou com a ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006 (WORLD REPORT DISABILITY, 2011). O Brasil tem sido influenciado positivamente por várias convenções internacionais, incluindo a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Nova York, 1975), a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência (Guatemala, 1999) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Humanos (Nova York, 2006).

A terminologia usada para se referir às pessoas com deficiência tem sido moldada ao longo do tempo, refletindo mudanças nas abordagens e nas estratégias desenvolvidas para atender às suas necessidades. No Brasil, o Decreto nº 5.296/2004 define as diferentes formas de deficiência, incluindo:

- Deficiência Física: Alteração total ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, afetando a função física, como paraplegia, tetraplegia, amputação, paralisia cerebral, entre outros.
- Deficiência Auditiva: Perda bilateral de 41 decibéis ou mais, medida em frequências específicas por audiograma.
- Deficiência Visual: Cegueira (acuidade visual $\leq 0,05$) ou baixa visão (acuidade entre 0,3 e 0,05), entre outras condições.
- Deficiência Intelectual: Funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, manifestado antes dos dezoito anos, com limitações em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.
- Deficiência Múltipla: Combinação de duas ou mais deficiências.

Apesar das conquistas, as pessoas com deficiência ainda enfrentam opressão e preconceito. A discriminação por capacidade, que é a intolerância contra as pessoas com deficiência, continua sendo uma questão significativa. Infelizmente, essa forma de discriminação é mais comum no cotidiano do que se percebe. As pessoas com deficiência são o maior grupo minoritário global, e questões sobre sua capacidade ainda não recebem a atenção adequada.

3.2. Fundamentos e estruturas regulatórias

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelecido pela Lei nº 13.146/15, apresenta disposições significativas para promover a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Integrando várias legislações existentes sobre o tema, a lei destacou a importância da acessibilidade e da igualdade no local de trabalho. Uma das mudanças relevantes foi a alteração dos artigos 3º e 4º do Código Civil (Lei nº 10.046/02), que modificou o conceito de capacidade civil, eliminando a noção de que pessoas com deficiência são incapazes. Flávio Tartuce (2015) explica que:

No sistema jurídico brasileiro atual, não há mais pessoas absolutamente incapazes que sejam maiores de idade. Todas as pessoas com deficiência passam a ser, em regra, plenamente capazes no Direito Civil, o que visa a sua plena inclusão social e o respeito à sua dignidade. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 3º, IV e seguintes, enfatiza a necessidade de eliminar barreiras enfrentadas por esse grupo, destacando que o ambiente de trabalho deve ser preparado para recebê-las, e não exigir que estas se adaptem ao local de trabalho. O parágrafo 3º do artigo 34 proíbe a discriminação no trabalho, impedindo que o empregador exclua uma pessoa com deficiência com base na suposição de que ela não pode ocupar determinado cargo. A lei exige não apenas a contratação de pessoas com deficiência, mas também a garantia de sua permanência no ambiente de trabalho, promovendo assim uma participação igualitária.

A Lei nº 13.146/15 impactou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) especificamente em dois parágrafos do artigo 428, que aborda o contrato de aprendizagem, o contrato de aprendizagem é um tipo de documento formal que estabelece uma relação entre um jovem aprendiz, uma empresa e uma instituição de ensino ou de formação profissional. O objetivo principal desse contrato é proporcionar ao jovem a oportunidade de adquirir conhecimentos teóricos e práticos enquanto trabalha em uma atividade profissional.

Embora a CLT já previsse a possibilidade de contratos diferenciados para pessoas com deficiência, o parágrafo 8º do artigo 428 introduziu algumas modificações após a promulgação do Estatuto. No entanto, a CLT não sofreu alterações significativas em relação à efetividade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 trouxe um marco significativo ao reconhecer as pessoas com deficiência como titulares de direitos, fundamentando-se no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Este princípio, que serve como base para todos os outros direitos, orientou a construção de uma visão voltada para o bem-estar social e garantiu um conjunto de direitos destinados à proteção e valorização da vida em todos os seus aspectos. Com isso, as pessoas com deficiência passaram a ser reconhecidas como cidadãos com direitos iguais aos demais, incluindo direitos à honra, liberdade, propriedade e, sobretudo, dignidade.(art. 4º do estatuto da Pessoa com Deficiência).

Em alinhamento com este princípio, a Constituição Federal estabeleceu a necessidade de assegurar um Estado que respeite os direitos fundamentais de todos os seus cidadãos. O art. 7º, XXXI, da Constituição garantiu o direito ao

trabalho digno e sem discriminação para as pessoas com deficiência, visando a proteção e inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. Para implementar essa garantia, a Constituição delegou ao Poder Legislativo a responsabilidade de criar uma legislação específica para a contratação de pessoas com deficiência. Em resposta, foi sancionada a Lei nº 7.853/89, que tratou da inclusão social das pessoas com deficiência. No entanto, essa lei não especificou regras detalhadas para a contratação, o que levou à necessidade da Lei nº 8.213, de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que estabeleceu normas para a efetivação da contratação de pessoas com deficiência pelas empresas.

A Lei de Cotas introduziu percentuais mínimos de vagas que devem ser reservados para pessoas com deficiência nas empresas, conforme o art. 93. Empresas com 100 a 200 funcionários devem reservar 2% dos cargos para essas pessoas; aquelas com 201 a 500 funcionários, 3%; com 501 a 1.000 funcionários, 4%; e empresas com mais de 1.001 funcionários, 5%. Com a implementação da Lei de Cotas, as empresas passaram a ter a obrigação de reservar vagas para pessoas com deficiência, o que resultou em um aumento na contratação desses indivíduos.

Apesar das conquistas legislativas, ainda existem numerosos casos de desrespeito à igualdade material e discriminação contra as pessoas com deficiência no Brasil, evidenciando que a discriminação persiste (RAMOS, GONZAGA, *et al.*, 2018).

O termo "isonomia" deriva das palavras gregas *iso* (igualdade) e *nomos* (lei), refletindo a ideia de que todos devem ser tratados igualmente perante a lei. Esse conceito está intimamente ligado à democracia, que significa "governo pelo povo", e descreve a premissa de que "todos são iguais perante a lei" (DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO, 2008).

Esse princípio de isonomia é fundamental no direito, pois se baseia na ideia de que a aplicação e a validade das leis devem estar fundamentadas na igualdade de direitos. O objetivo principal desse princípio é eliminar distinções arbitrárias e formas de discriminação injustas, buscando a verdadeira igualdade social. A implementação desse princípio deve ser feita através de leis, políticas públicas e programas nacionais (MORAES, 2018).

Portanto os dados apresentando segundo censo realizado em 2022, a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2

anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. O indicativo faz parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência 2022, lançada nesta sexta-feira (07), em Brasília (DF), fruto de um Termo de Execução Descentralizada entre a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (SNDPD/MDHC) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados da PNAD mostram também que as pessoas com deficiência estão menos inseridas no mercado de trabalho, nas escolas – e, por consequência, tem acesso a renda mais dificultado. (IBGE2022).

A pesquisa Publicado em 07/07/2023 19h37, analisou também o perfil das pessoas com deficiência a partir dos principais indicadores de mercado de trabalho. Em 2022, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam na força de trabalho e 12 milhões estavam fora da força de trabalho no Brasil. A taxa de participação da força de trabalho entre as pessoas sem deficiência foi de 66,4% em 2022, já entre as pessoas com deficiência ela cai significativamente para 29,2%. A Região Centro-Oeste registrou o maior percentual de pessoas com deficiência na força de trabalho (35,7%), com as Regiões Norte (35,1%), Sul (29,6%), Sudeste (28,5%) e Nordeste (26,8%) .(IBGE E PNAD 2022).

Em 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15) foi sancionada com o objetivo de garantir e promover o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, buscando assegurar a participação plena dessas pessoas na sociedade.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/15, aborda de maneira significativa a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, consolidando e ampliando diversas legislações existentes sobre o tema. A lei destaca a necessidade de garantir acessibilidade e igualdade no ambiente laboral. Um avanço importante foi a alteração dos artigos 3º e 4º do Código Civil (Lei nº 10.406/02), que modificou a percepção da capacidade civil das pessoas com deficiência, deixando de considerá-las como incapazes. Flávio Tartuce (2015) observa que, atualmente, no sistema jurídico brasileiro, não há mais pessoas absolutamente incapazes que sejam maiores de idade. As pessoas com deficiência, conforme o novo entendimento, são, em regra, plenamente capazes para o Direito Civil, o que visa a sua plena inclusão social e a promoção de sua dignidade.

O Estatuto, em seu artigo 3º, IV e seguintes, enfatiza a necessidade de remover as barreiras que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência. A lei defende que o ambiente de trabalho deve ser preparado para receber essas pessoas, e não o contrário. Assim, o parágrafo 3º do artigo 34 proíbe a restrição ao trabalho e a discriminação contra pessoas com deficiência, obrigando os empregadores a promover não apenas a contratação, mas também a permanência desses trabalhadores, assegurando igualdade de participação.

No contexto da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Lei nº 13.146/15 fez modificações específicas nos parágrafos 6º e 8º do artigo 428, que trata do contrato de aprendizagem o contrato de aprendizagem é uma maneira de fomentar a inclusão de jovens no mercado de trabalho, promovendo a formação de profissionais capacitados e contribuindo para o desenvolvimento da economia. Embora a CLT já contemplasse a contratação de pessoas com deficiência antes da vigência do Estatuto, a nova lei trouxe mudanças no último parágrafo, que resultaram em ajustes importantes. No entanto, a CLT não sofreu alterações substanciais no que se refere à efetividade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Apesar dos avanços introduzidos pelo Estatuto, a legislação ainda não resolveu completamente os desafios da contratação de pessoas com deficiência. A Lei de Cotas, em vigor há 33 anos, não conseguiu atingir plenamente seus objetivos, conforme relatado pelo Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD). Roedel (2013) destaca que muitas empresas alegam dificuldades para preencher as vagas destinadas a pessoas com deficiência, frequentemente citando a falta de qualificação desses trabalhadores como um dos principais obstáculos. Além disso, a ideia preconceituosa de que pessoas com deficiência não têm a mesma capacidade produtiva continua a influenciar negativamente a contratação, como indicado por Neves-Silva et al (2014). Patrón diz que, apesar do termo capacitismo ser recente, o preconceito contra pessoas com deficiência vem de muito antes e está tão enraizado na sociedade, que se torna quase invisível. Isso acontece, em parte, porque o capacitismo geralmente é encarado como consequência de atitudes individuais, não como uma forma de preconceito estrutural. Mudar isso é literalmente mexer na estrutura da sociedade, diz a escritora.

Segundo ela, o preconceito com a pessoa com deficiência remonta à Grécia Antiga, quando se instaurou o consciente coletivo da busca pelo que foi definido como belo, perfeito e forte. E, em nome dessa busca, o extermínio de qualquer outro corpo.

O preconceito e a falta de conhecimento sobre as capacidades dos trabalhadores com deficiência ainda são barreiras significativas para a inclusão efetiva. Mesmo com lei de cotas em vigor há 33 anos, essas barreiras continuam a limitar a verdadeira inclusão dos deficientes no mercado de trabalho (D'AMARAL, 2011). O Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2007) sublinha que a discriminação no trabalho não apenas viola direitos humanos, mas também resulta em desperdício de talentos e reduz a produtividade econômica.

Embora as questões de acessibilidade física já estejam mais bem regulamentadas, conforme o parágrafo 1º do artigo 34 da Lei nº 13.146/15, que estabelece a obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, ainda persiste a necessidade de enfrentar desafios relacionados à acessibilidade e discriminação. Junior (2010) ressalta a importância de adequar o ambiente de trabalho e realizar treinamentos eficazes para garantir a produtividade dos trabalhadores com deficiência. Assim, a inclusão no mercado de trabalho continua a ser um desafio, com a necessidade de superar não apenas barreiras físicas, mas também atitudes discriminatórias que dificultam a plena integração desses indivíduos (BEGALLI, 2012). Dois problemas principais têm sido identificados como obstáculos à efetiva contratação de pessoas com deficiência nas empresas: a falta de acessibilidade, resultante do despreparo das empresas, e o preconceito, que leva à crença de que essas pessoas não são capazes de desempenhar funções laborais de forma tão eficiente quanto os demais. No entanto, um terceiro fator que também merece atenção é a questão legal, que pode agravar situação. (BEGALLI, 2012).

No âmbito do Direito Público, a Administração Pública deve reservar vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência. O art. 37 é um dispositivo da Constituição Federal do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, determina que a administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também: [...] VIII

- a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência e definirá os critérios para sua admissão (BRASIL, 1988).

Este artigo garante a reserva de vagas para pessoas com deficiência como uma forma de apoio estatal para a inclusão de indivíduos que, de outra forma, poderiam ter dificuldades em concorrer a vagas de trabalho. A Constituição exige a criação de leis específicas para definir os critérios de admissão. As leis que regulamentam esse artigo são a Lei nº 8.112/1990, que reserva 20% das vagas para pessoas com deficiência, e o Decreto nº 3.298/1999, que define um mínimo de 5% de vagas para pessoas com deficiência.

A Constituição também busca assegurar igualdade de tratamento em áreas como aposentadoria e previdência social:

Art. 40 Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado um regime de previdência de caráter contributivo e solidário, observado o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. [...] § 4º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria, exceto nos casos definidos em leis complementares para servidores com deficiência (BRASIL, 1988).

Art. 201 A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, conforme a lei: [...] § 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria, exceto para atividades que prejudiquem a saúde ou integridade física e para segurados com deficiência, conforme definido em lei complementar (BRASIL, 1988).

Outro artigo relevante para a inclusão social das pessoas com deficiência, especialmente no mercado de trabalho, é o Art. 203. Este artigo define que o Estado deve fornecer assistência e proteção às pessoas com deficiência, promovendo sua integração plena na sociedade e garantindo que elas possam competir em igualdade com os demais:

Art. 203 A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: [...] IV – a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; V – a garantia de um salário mínimo de benefício

mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não ter meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida pela família, conforme a lei (BRASIL, 1988).

A diferença entre o Art. 201 e o Art. 203 é que o primeiro assegura a previdência social apenas àqueles que contribuíram para ela, enquanto o segundo garante assistência independentemente de contribuição financeira. Esta assistência é crucial, especialmente para deficiências graves que impedem a pessoa de trabalhar e contribuir para a previdência.

O Art. 203 também destaca a importância da habilitação e reabilitação profissional, um avanço significativo da Constituição de 1988 em relação às legislações anteriores que apenas contemplavam a readaptação e reeducação de segurados inválidos. A habilitação e reabilitação abrangem um grupo maior de pessoas, incluindo aquelas que não tiveram a oportunidade de trabalhar anteriormente. O inciso V menciona o benefício assistencial, independente de contribuição para o regime previdenciário.

O Art. 208 aborda a educação das pessoas com deficiência como um dever do Estado. Este artigo é significativo pois prioriza o atendimento educacional especializado na rede regular de ensino, evidenciando um compromisso com a inclusão sem discriminação:

Art. 208 O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (BRASIL, 1988).

Adicionalmente, o legislador também se preocupou com a acessibilidade das pessoas com deficiência, conforme disposto no Art. 227:

Art. 227 É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de protegê-los de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, com a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e observando os seguintes preceitos: [...] II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado

para pessoas com deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e jovem com deficiência, mediante treinamento para o trabalho e convivência, e a facilitação do acesso a bens e serviços coletivos, eliminando obstáculos arquitetônicos e todas as formas de discriminação. § 2º A lei estabelecerá normas para a construção de logradouros, edifícios de uso público e fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas com deficiência.

O Art. 2244 da lei dispõem sobre a adaptação dos logradouros, edifícios de uso público e veículos de transporte coletivo existentes para garantir acesso adequado às pessoas com deficiência, conforme o disposto no Art. 227, § 2º (BRASIL, 1988). O legislador enfatiza que é dever da família, da sociedade e do Estado trabalhar juntos para criar uma sociedade mais justa e inclusiva, reconhecendo que as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência vão além das físicas, abrangendo também as atitudinais.

3.3. Acessibilidade para servidores PCDs

A legislação brasileira garante que a educação é um direito universal com atendimento especializado para pessoas com deficiência, promovendo e assegurando os direitos humanos e liberdades fundamentais dessas pessoas, além de sua dignidade. Responsabilizando os órgãos públicos pelo pleno acesso aos direitos básicos como educação, saúde e trabalho, e assegurando a reserva de até 20% das vagas em concursos públicos (Constituição Federal, 1988; Lei nº 9.394/1996; Decreto nº 6.949/2009; Decreto nº 3.298/1999; Lei nº 7.853/1989; Lei nº 8.112/1990).

Além de estabelecer essas cotas, a Lei nº 8.213 também busca promover a inclusão ao exigir adaptações no ambiente de trabalho. As empresas são obrigadas a fazer ajustes físicos e operacionais para garantir a acessibilidade e criar um ambiente de trabalho que possa atender às necessidades específicas de seus funcionários com deficiência.

A fiscalização do cumprimento dessa lei é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. As empresas que não cumprirem com as exigências podem

enfrentar sanções, incluindo multas. A Lei de Cotas visa não apenas aumentar a presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, mas também promover uma cultura de inclusão e igualdade de oportunidades no ambiente profissional.

Neste contexto cabe destacar o caso de alguns órgãos públicos que veem promovendo a inclusão de pessoas com deficiência, como é o caso do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que lançou seu primeiro concurso para provimento de vagas destinadas a candidatos “portadores de deficiência”, (termo utilizado na época, mas atualmente em desuso), por meio do Edital nº 1 – INSS, de 2007 (INSS, 2007). Em 2011, a autarquia começou a focar na acessibilidade para seus servidores com deficiência, desenvolvendo o Sistema de Acessibilidade – ACESSQVT, aprovado pela Resolução nº 310/PRES/INSS em 2013 e posteriormente alterada pela Resolução nº 359/2013(Brasil2013a;BRASIL,2013b).

Programa Aprendiz, que permitiria às empresas cumprir simultaneamente as cotas de aprendizagem e de contratação de pessoas com deficiência. “Essa estratégia pode ser uma forma eficiente de massificar a inclusão e sensibilizar as empresas”, declarou o ministro, apontando para a possibilidade de expandir o projeto para todo o Brasil. O ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, recebeu na tarde de quarta-feira (29), em audiência virtual, o deputado estadual Teonilio Barba, o presidente da Associação Brasileira de Emprego Apoiado (ABEA) e diretor do Instituto de Tecnologia Social (ITS), Sebastião Ismael de Sousa, o professor da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Jesus Carlos Delgado Garcia, a diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Andréia Soraya, e a gerente-executiva do ITS, Edilene Luciana Oliveira do Nascimento. Durante o encontro, foi apresentado o projeto de emprego apoiado voltado para a inserção e retenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no estado de São Paulo. O ministro Luiz Marinho afirmou que o projeto será analisado pelas equipes técnicas do Ministério do Trabalho e Emprego, que avaliarão as possibilidades de apoio por parte do governo federal. “Vamos continuar o diálogo e avaliar sobre do projeto”, concluiu Marinho.

Apesar dos avanços alcançados pela instituição, persistem vários desafios, evidenciados por observações e pesquisas. Muitas das iniciativas educacionais ainda não são inclusivas, e os sistemas disponíveis não são acessíveis a todos os

servidores (INSS, 2019). Além disso, há indícios de que muitos educadores não possuem formação em tecnologias assistivas, o que dificulta a criação de um processo de ensino-aprendizagem igualitário e a democratização das oportunidades de capacitação.

O projeto “MOVENDO-SE pelo INSS” foi lançado em 2013 para promover a acessibilidade e eliminar barreiras arquitetônicas, resultando na elaboração de uma Cartilha 2014 para melhorar a acessibilidade e qualidade de vida dos servidores com deficiência (INSS, 2014, p. 5). Em 2013, o INSS tinha 37.723 servidores, dos quais aproximadamente 4.521 eram pessoas com deficiência (INSS, 2013, p. 12). Em agosto de 2019, a autarquia tinha 22.508 servidores ativos, com 13.369 participando da Pesquisa de Clima Organizacional, dos quais 4,35% tinham deficiência (INSS, 2019).

3.4 DEFINIÇÃO/IMPORTÂNCIA/ MARCO HISTÓRICO

A Constituição Federal de 1988 incorporou garantias para pessoas com deficiência, proibindo discriminações salariais e na admissão, assumindo as responsabilidades do Estado em saúde, assistência social e educação especializada. Além disso, garante a reserva de um percentual de empregos públicos para pessoas com deficiência. Esses direitos foram conquistados por meio de lutas e mobilização social, refletindo um avanço significativo na garantia da dignidade, vida, liberdade, respeito, integração social, educação de qualidade, trabalho e assistência para todos. (LEI N 13,146, DE 6 DE JULHO DE 2015 Estatuto da Pessoa com Deficiência).

As atitudes em relação às pessoas com deficiência revelam as crenças e valores individuais e refletem o contexto social em que vivemos. Cada período histórico traz consigo um conjunto cultural que perpetua preconceitos e estigmas. Isso nos permite observar a evolução dos valores humanos e entender por que, no passado, as pessoas com deficiência eram marginalizadas, e hoje estamos avançando na convivência com a diversidade. Atualmente, é reconhecido que uma pessoa com deficiência tem plena capacidade de desempenhar funções dentro de uma organização e alcançar sucesso profissional, independentemente de sua

deficiência. Este tópico abordará questões como a definição de deficiência e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (ARAUJO, 2006).

A literatura também discute a necessidade de inclusão de pessoas com deficiência não apenas na comunidade, mas também nas instituições de ensino e, especialmente, no mercado de trabalho. É fundamental que essas pessoas possam aplicar suas habilidades, se desenvolver e alcançar seus objetivos. A deficiência não deve subestimar seus direitos e deveres. Todos têm a capacidade de se adaptar ao ambiente de trabalho, incluindo as pessoas com deficiência (ANACHE, 1994).

Conforme o relatório de setembro de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base em dados de 2019, as pessoas com deficiência ainda enfrentam desafios consideráveis para ingressar no mercado de trabalho no Brasil. Naquele ano, a taxa de participação desses indivíduos era de 28,3%, significativamente inferior aos 66,3% observados entre aqueles sem deficiência. Isso indica que cerca de 70% das pessoas com deficiência que buscam emprego estão fora do mercado de trabalho (IBGE, 2022).

A discrepância também se reflete na remuneração. O salário médio mensal para pessoas com deficiência era de R\$ 1.639, enquanto para pessoas sem deficiência era de R\$ 2.619, resultando em uma renda para o primeiro grupo que corresponde a apenas dois terços da do segundo grupo (IBGE, 2022).

Essas informações estão detalhadas na publicação do IBGE intitulada "Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil", que analisou dados da Pesquisa Nacional de Saúde. A análise foca na população com 14 anos ou mais.

A taxa de ocupação formal (com carteira assinada) também demonstra uma disparidade: apenas 34,3% das pessoas com deficiência estão empregadas formalmente, em comparação com 50,9% das pessoas sem deficiência (IBGE, 2022).

O relatório do IBGE destaca várias razões para as dificuldades enfrentadas na busca por emprego, incluindo fatores relacionados à dinâmica do mercado de trabalho, além de barreiras específicas que afetam desproporcionalmente determinados grupos, as dificuldades são tantas que muitas das vezes a pessoa com deficiência acaba desistindo do emprego pois encontra barreiras desde a saída

da sua casa até dentro do ambiente de trabalho a falta de acessibilidade é o maior fator.

O preconceito é uma barreira significativa para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Muitas vezes, mesmo quando um indivíduo é altamente qualificado, enfrenta discriminação direta e indireta, como olhares desdenhosos ou comentários verbais. Essa discriminação frequentemente decorre da ignorância e falta de conhecimento sobre o assunto, e não é restrita apenas a indivíduos de baixa renda, mas permeia a sociedade em geral (RIBAS, 1996, p. 63).

Embora muitas pessoas aleguem não ter preconceito, na prática, elas tratam deficientes de maneira inferior e os excluem socialmente. Para promover a inclusão eficaz de pessoas com deficiência, é crucial discutir a adequação das empresas e a disponibilidade de recursos para garantir acessibilidade no ambiente de trabalho, além de fornecer apoio especializado para limitações específicas.

Esses dados refletem os desafios contínuos enfrentados por pessoas com deficiência, que lidam com barreiras como espaços inadequados para locomoção e transporte, capacitismo e outras formas de exclusão no mercado de trabalho, contrárias às disposições legais que deveriam garantir sua inclusão.

A igualdade material visa promover uma verdadeira igualdade ou, pelo menos, reduzir a desigualdade entre os cidadãos através de diversos mecanismos. Isso pode incluir benefícios específicos para determinados grupos, independentemente de critérios de baixa renda, uma prática conhecida como ação afirmativa (BARCELOS, 2018). Um exemplo disso é o artigo 37, VIII, da Constituição Federal, que estabelece:

"Ana Paula de Barcellos (2018) enfatiza que a igualdade de oportunidades é uma dimensão importante da igualdade material. Ela se baseia na proteção universal e preventiva dos direitos sociais, como saúde e educação, garantindo que todos tenham uma chance real de exercer sua cidadania e reduzindo, assim, a extrema desigualdade social.

Por outro lado, a igualdade formal, do ponto de vista jurídico, envolve o tratamento igualitário e tem dois principais destinatários: o legislador (igualdade jurídica) e o aplicador da lei (todos são iguais perante a lei). A igualdade formal busca assegurar que todas as pessoas sejam tratadas igualmente na esfera jurídica

e que o tratamento desigual entre os desiguais não resulte em injustiças, seguindo princípios sólidos (BARCELOS, 2018).

Reduzir a desigualdade por meio da promoção da igualdade pode oferecer proteções legais especiais à sociedade e é fundamental para proteger a dignidade humana. A busca por igualdade material é uma ferramenta crucial para superar a discriminação.

A primeira menção explícita à dignidade humana em um contexto legal ocorreu no preâmbulo da Lei de Abolição da Escravatura da França, em 1848, que afirmava que “a escravidão é um atentado à dignidade humana” (SARMENTO, 2016, p. 53). No entanto, foi apenas após a Segunda Guerra Mundial, frente às atrocidades cometidas pelos nazistas, que se tornou evidente a necessidade de organizar as nações em torno de princípios humanitários para prevenir futuras catástrofes globais. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (NAÇÕES UNIDAS, 1948) surgiu como um marco crucial na promoção da dignidade humana por meio de normas internacionais e constituições nacionais.

No contexto da legislação interna, o artigo III da Constituição Federal do Brasil estabelece que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Esse princípio da dignidade humana é visto como um fenômeno que antecede e transcende o ordenamento jurídico, refletindo o reconhecimento de que cada indivíduo possui um valor intrínseco, independente das leis (BARCELLOS, 2018).

Apesar dos avanços normativos significativos promovidos pela Constituição Federal, ainda persiste um forte caráter hierárquico nas relações sociais. Esse problema é evidenciado pela desigualdade que se manifesta não apenas na concentração de renda, mas também no acesso desigual a direitos e serviços públicos, bem como no tratamento diferenciado de pessoas por parte do Estado e das entidades privadas. O problema não está apenas nas normas existentes, mas também nos costumes sociais que influenciam sua aplicação. A persistência de desigualdades culturais torna essas normas jurídicas menos eficazes na proteção dos indivíduos e pode levar a uma aplicação desigual por parte dos órgãos públicos, incluindo o sistema judiciário.

A dignidade humana abrange mais do que o acesso à educação, saúde, moradia e liberdade. Inclui a proteção da autonomia, o direito ao trabalho, à

participação política, e a integridade física e moral. Por exemplo, ao oferecer oportunidades educacionais, as autoridades públicas e o sistema legal não apenas melhoram a qualidade de vida dos cidadãos, mas também garantem que esses indivíduos tenham melhores condições para ingressar no mercado de trabalho, participar da vida política e exercer suas liberdades.

Portanto, as pessoas com deficiência, como todos os cidadãos, têm direitos inerentes que devem ser respeitados e protegidos. É essencial que tanto o público quanto o sistema judiciário assegurem que as políticas públicas e as decisões constitucionais respeitem a dignidade humana, garantindo que todas as pessoas com deficiência recebam o tratamento e atenção devidos.

Além de estabelecer essas cotas, a Lei nº 8.213 também busca promover a inclusão ao exigir adaptações no ambiente de trabalho. As empresas são obrigadas a fazer ajustes físicos e operacionais para garantir a acessibilidade e criar um ambiente de trabalho que possa atender às necessidades específicas de seus funcionários com deficiência.

4. METODOLOGIA

Metodologia aplicada na presente pesquisa foi uma pesquisa com o objetivo exploratória, no qual foi aplicado um questionário por meio de formulário eletrônico elaborado via Google Formulários e enviado aos respondentes por meio da Progep. com análise de modo qualitativa para coleta dos dados estatísticos sobre a inclusão e acessibilidade nas dependências da UFOPA, com seus servidores com deficiência no ambiente de trabalho.

Para Paul Lazarsfeld pesquisas qualitativas, de maneira geral, referem-se a métodos de investigação que buscam entender fenômenos sociais a partir da perspectiva dos participantes, focando na profundidade das informações ao invés de quantidades. Essa abordagem permite explorar significados, experiências e contextos que os números sozinhos não podem captar. Em sua essência, a pesquisa qualitativa busca compreender "como" e "por que" certos fenômenos acontecem. Paul Lazarsfeld introduziu métodos quantitativos e qualitativos na pesquisa social a partir da década de 1930. Lazarsfeld é considerado um dos pioneiros na combinação de abordagens quantitativas e qualitativas, o que permitiu

uma análise mais profunda das dinâmicas sociais. Portanto, embora não haja um único ano específico para a introdução de seus métodos, sua influência se consolidou ao longo das décadas de 1930 e 1940.

Além disso, ele foi fundamental na criação de amostragem e questionários que possibilitaram a coleta de mais representativa e preciso.

Essa pesquisa se faz necessária para aprofundar, mas sobre o que está sendo dito, no intuito de reconhecer e compreender mais sobre este assunto e manter um contato mais prático e próximo dessa realidade, a partir do ponto de vista da própria PcD e não somente com olhar de fora.

Quanto ao método de pesquisa é um estudo de caso da Ufopa. A Ufopa é a primeira instituição federal de ensino superior com sede num dos, mas estratégicos pontos da Amazônia no município de Santarém, criada em 2009 pela Lei de nº12.085, a criação da Ufopa faz parte do programa de expansão das universidades federais e é fruto de um acordo de cooperação técnica firmado entre o Ministério da Educação e (MEC) e a Universidade Federal do Pará (UFPA). Sua estrutura organizacional é composta por conselhos Superiores, Reitoria, pró-reitora, unidades acadêmicas, órgãos suplementes e campi.

Para Robert K. Yin, um estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que envolve a investigação aprofundada de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real. Yin define o estudo de caso como uma abordagem que permite ao pesquisador explorar e entender questões complexas em situações específicas, utilizando múltiplas fontes de evidência, como entrevistas, observações e documentos.

Essencialmente, os estudos de caso, segundo Yin, são úteis em várias áreas, como ciências sociais, educação, gerenciamento e saúde, onde a compreensão do contexto é fundamental para a investigação do fenômeno em questão.

Antônio Carlos Gil, um renomado autor na área de métodos de pesquisa, define a pesquisa exploratória como um tipo de investigação que busca entender melhor um fenômeno, situação ou problema ainda pouco conhecido ou documentado. A pesquisa exploratória é caracterizada por sua flexibilidade e abertura, permitindo ao pesquisador examinar novas ideias, formular hipóteses e identificar variáveis relevantes.

Ressalta Gil (2010), que em seu livro "Métodos e Técnicas de Pesquisa Social" define amostra como um subconjunto da população que é selecionado para participar de um estudo.

Com ajuda e autorização da Universidade junto com a coordenação do progep, foi feito um questionário com 15 perguntas fechadas a fim de compreender as estratégias adotadas pela UFOPA para promover a inclusão efetiva de seus servidores com deficiência no ambiente de trabalho, garantindo acessibilidade e igualdade de oportunidades no período do mês de outubro com os Servidores PCDs no ambiente de trabalho.

A pesquisa contou com uma população de 23 e amostra de 6 respondentes, sendo 3 mulheres e 3 homens com idade entre 25 e 64 anos que aceitaram responder ao questionário sem nenhum problema ou falta de respostas.

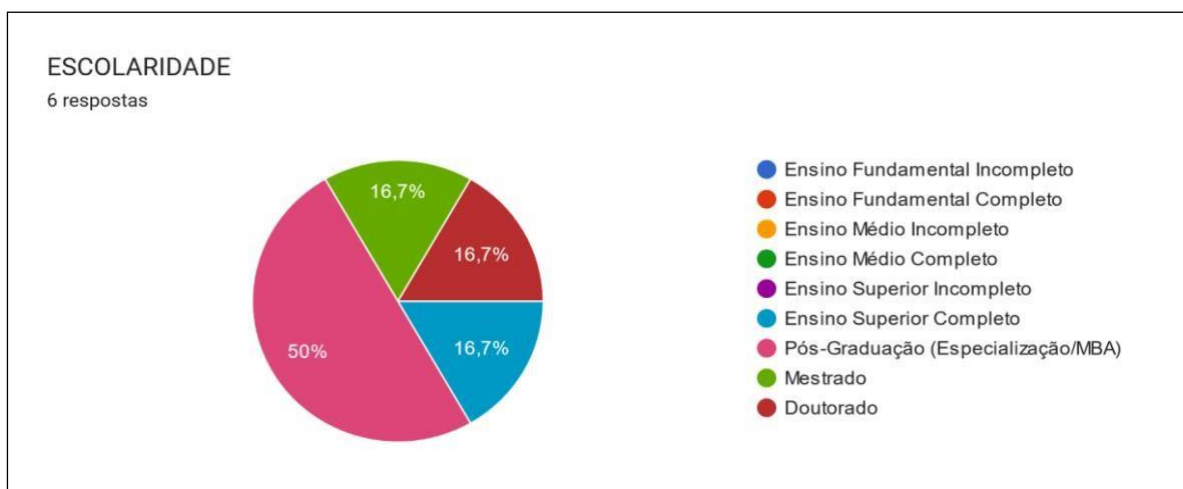
5. ANÁLISE E DISCURSSÃO DOS RESULTADOS

O escopo da presente unidade é responder ao objetivo geral da pesquisa que busca compreender as estratégias adotadas pela UFOPA para promover a inclusão efetiva de servidores com deficiência no ambiente de trabalho, garantindo acessibilidade e igualdade de oportunidade. Para tal, apresentar-se-á um panorama geral do perfil dos servidores PCD's da Ufopa e em seguida as impressões sobre inclusão e acessibilidade dos 26% deste público que participaram da pesquisa.

Vejamos que no total há vinte três pessoas com deficiência contratados pela Universidade Federal do Oeste do Para, com idade entre vinte e cinco a sessenta e quatro anos, contando com onze homens e doze mulheres, seu grau de escolaridade envolve três com doutorado, sete são de especialização nível superior, cinco tem mestrado, seis em graduação superior, um funcionário de em bacharelado, um ensino médio completo. Dos servidores PCD's, quatro são a amputados, um cego, seis com deformidade congênita ou adquirida, dois com mobilidade reduzida, permanente ou tempo, um com paralisia cerebral, dois parcialmente surdos, dois com baixa visão, dois com surdez bilateral, dois com visão parcial e um com transtorno do especto autista.

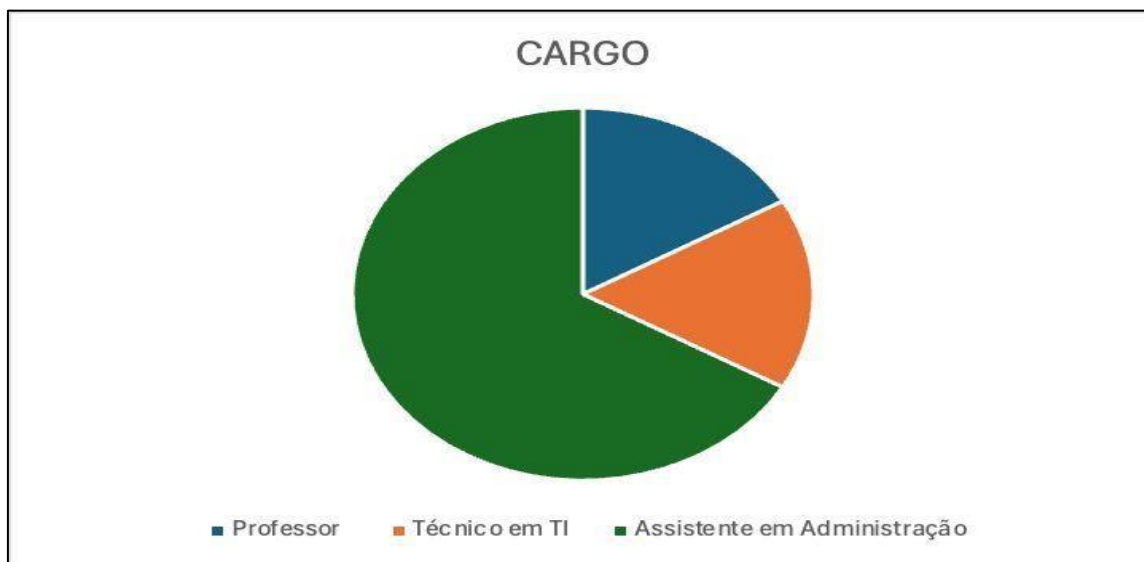
5.1. Análise dos resultados

Dos vinte e três servidores PCD's que a Ufopa tem em seu quadro de funcionários, infelizmente somente seis responderam nossa pesquisa que estão em força de trabalho na Ufopa, dos seis respondentes, podemos perceber onde estes servidores estão inseridos em seu ambiente de trabalho segundo a análise de dados, quanto aos cargos, duas pessoas ocupam o cargo de assistente administrativo, um ocupa cargo de professor, um técnico em TI, dois ocupam cargo de chefia em assistente administração. A análise também mostrou tanto ao grau de deficiência que a maioria são de deficiência múltipla, e que dos seis, os seis responderam que o maior desafio de acessibilidade e inclusão que eles enfrentam no local de trabalho é o acesso ao espaço, falta de sinalização, ferramentas adequadas, elevadores com problemas constantes. A Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) tem buscado implementar estratégias efetivas de inclusão e acessibilidade para garantir que servidores com deficiência tenham as mesmas oportunidades de trabalho e desenvolvimento dentro da instituição. O foco destas estratégias é criar um ambiente universitário acessível, onde as barreiras são sistematicamente eliminadas e a diversidade é um componente central da sua cultura organizacional, a Progep como já mencionado estratégias de como melhorar o ambiente de trabalho de seus servidores pcds, uma dessas estratégias é a capacitação e desenvolvimento dos seus servidores ,incentivo à qualificação de seus servidores pcds,entre ações com a comunidade acadêmica e servidores em geral para a inclusão e acessibilidade . Apesar dos avanços, as percepções gerais indicam que desafios ainda persistem. Um dos pontos assinalados é a necessidade contínua de educação e sensibilização, não somente no nível superficial, mas também na implementação estratégica de políticas que garantam práticas inclusivas em todos os departamentos. Enquanto muitos servidores apreciam os esforços feitos, há uma percepção de que em algumas áreas, a inclusão ainda caminha a passos lentos, e há necessidade de maior empenho coletivo para que os objetivos de acessibilidade sejam completamente alcançados.

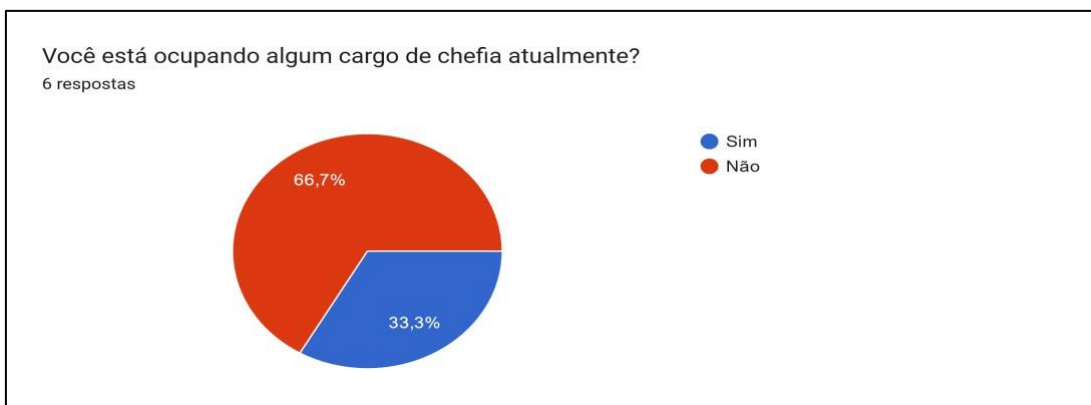
Figura 1 - Gráfico de escolaridade

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Observa-se que dentro do contexto da Ufopa é possível observar um elevado nível de qualificação das pessoas com deficiência e isso pode ser reflexo do próprio ambiente acadêmico, onde elas estão inseridas.

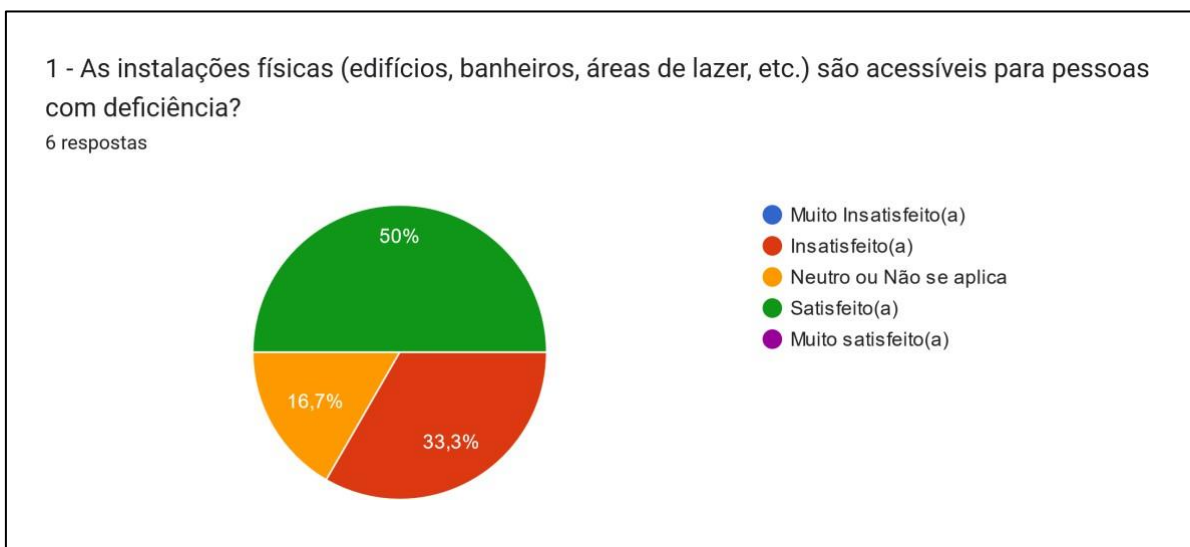
Figura 2 – Gráfico de Cargo dos respondentes

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Figura 3 - Gráfico de Cargo de chefia dentro da Ufopa dos respondentes

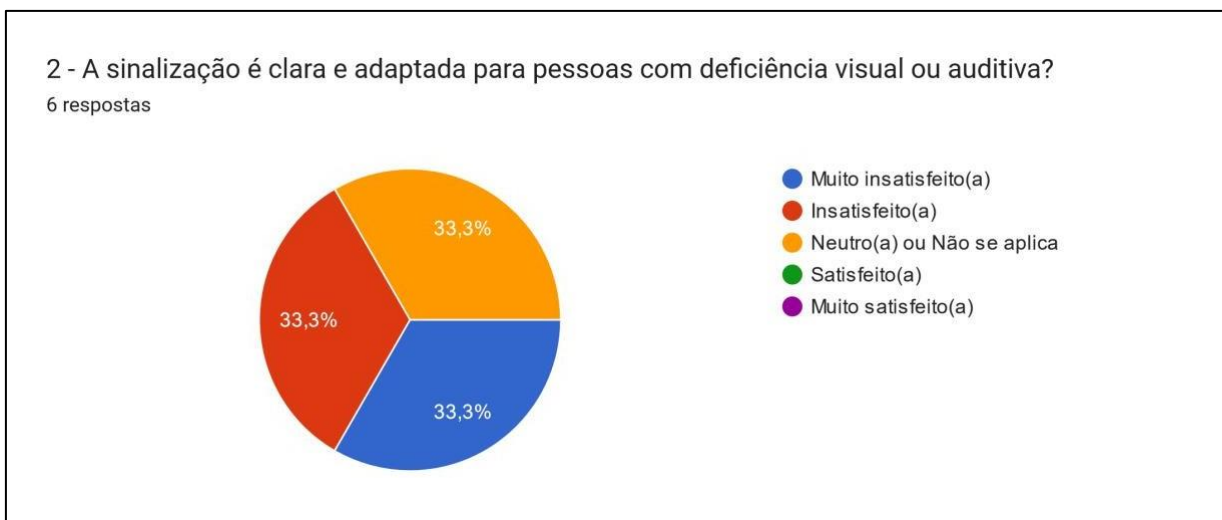
Fonte: elaborado pela autora (2024).

Quando a análise dos questionados sobre ocupação de cargos de chefia dentro da instituição, 66,7% dos respondentes não ocupam cargo de chefia dentro da Ufopa.

Figura 4 - Gráfico das instalações físicas

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Quando questionados sobre as instalações, edifícios, banheiros, área de lazer que a Ufopa proporciona ao público PCD's, 50% dos respondentes manifestam-se satisfeitos, o que sugere que os esforços de adaptação que a Ufopa vem empreendendo na adaptação da estrutura física tem atendido os servidores PCD's.

Figura 5 - Gráfico da sinalização clara e adaptada

Fonte: elaborado pela autora (2024).

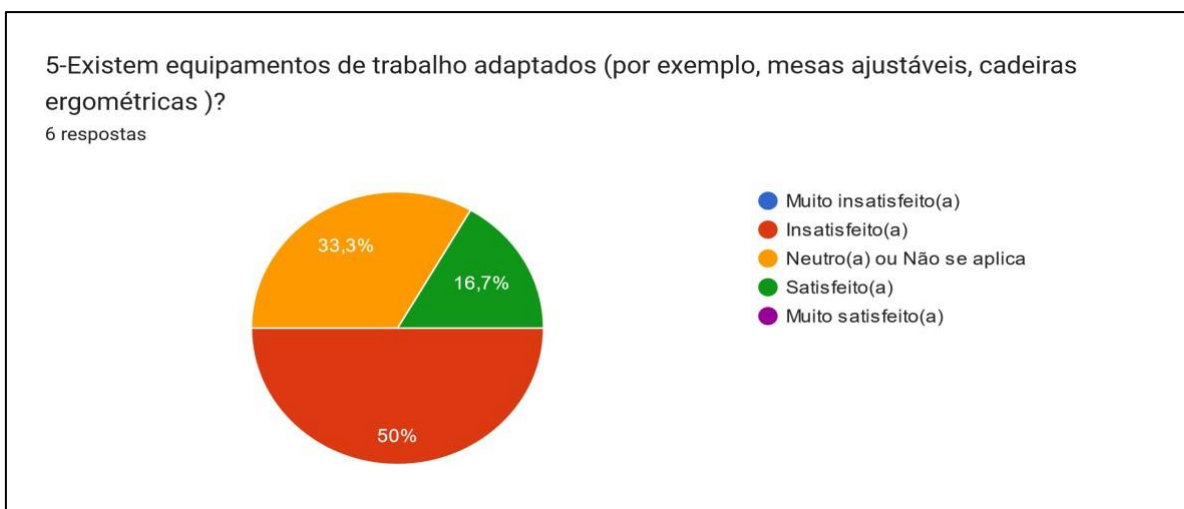
Isso nos leva a refletir que é necessário investir em sinalização mais adequada para o público Pcd dentro da Ufopa, tendo em vista que eles demonstram um grau de insatisfação elevado no que se refere sinalização clara e adaptada com um percentual de 66.6% .

Figura 6 - Gráfico de Vagas de estacionamento

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Quando questionados sobre as vagas reservadas para pessoas com deficiência, 50% dos respondentes manifestam-se satisfeitos, o que sugere que os espaços possam melhorar.

Figura 7 - Gráfico de equipamentos de trabalho adaptados



Fonte: elaborado pela autora (2024).

Segundo dados levantamento 50% dos respondentes se mostraram insatisfeitos, e 33,3% neutros com os equipamentos, mesas ajustáveis, cadeiras ergométricas. Esse fator demonstra que a Ufopa precisa se adaptar e caminhar para ampliar seu desempenho em equipamentos adaptados.

Figura 8 - Gráfico de inclusão e acessibilidade no trabalho

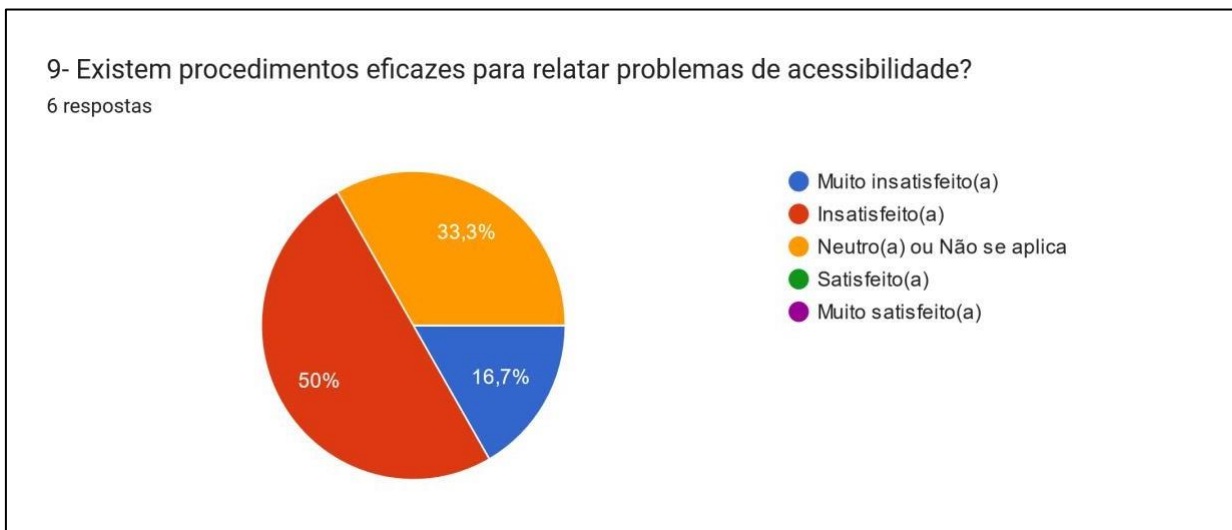


Fonte: elaborado pela autora (2024).

Quando ao questionados sobre política clara de inclusão e acessibilidade no local de trabalho - demonstra que os respondentes estão insatisfeitos 33,3%. Isso

sugere que a Ufopa busque maneiras de torna o local de trabalho mais inclusivos e acessíveis

Figura 9 - Gráfico de procedimentos eficazes para relatar problemas de acessibilidade



Fonte: elaborado pela autora (2024).

Sobre os dados apresentando, os respondentes 50% estão insatisfeitos com o procedimento abordado em relação à relatar problemas de acessibilidade pela Ufopa. Isso nos leva a pensar a Ufopa precisa ser mais aberta e promover a acessibilidade de diálogo entre eles.

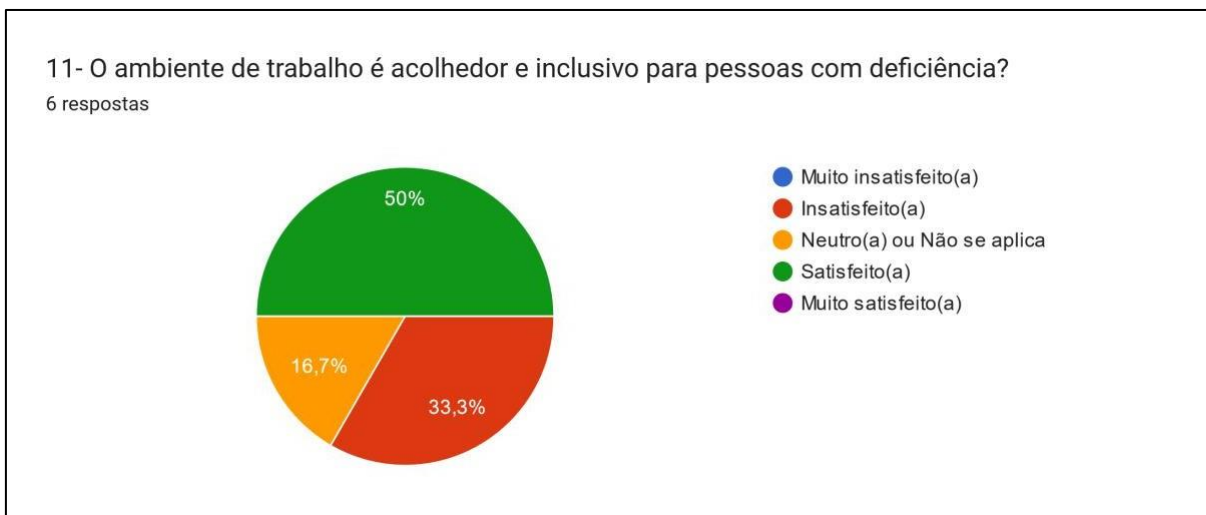
Figura 10 - Gráfico de necessidade de treinamento



Fonte: elaborado pela autora (2024).

Quanto ao questionamento, analisou-se com 100% que os respondentes estão insatisfeitos com o tratamento da questão, uma maneira de melhorar essa situação seria treinamento em comunicação adequada para garantir que os gestores e funcionários saibam como se comunicar de forma clara e respeitosa entre si.

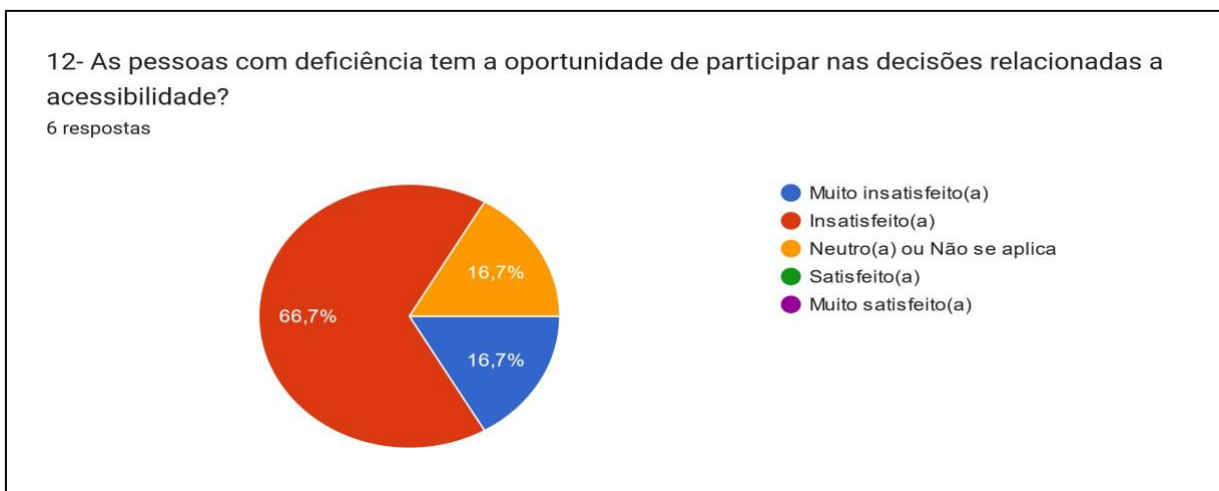
Figura 11 - Gráfico o ambiente de trabalho e acolhedor e inclusivo



Fonte: elaborado pela autora (2024).

Quanto ao questionário- obtido o 50% os respondentes acham que sim satisfatório seu ambiente de Trabalho, é no ambiente de trabalho que passam a maior parte do seu dia e isso significa que a Ufopa está se adaptando a essas rotinas.

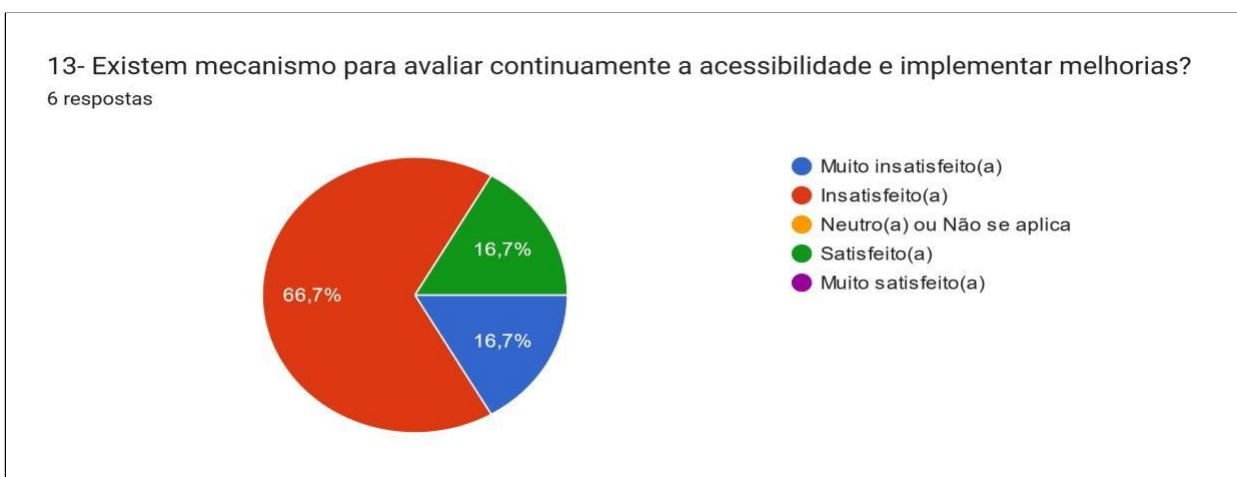
Figura 12 - Gráfico oportunidades nas decisões



Fonte: elaborado pela autora (2024).

Segundo questionário 66,7, 7% dos respondentes estão insatisfeitos em relação a terem oportunidades de nas decisões relacionadas a acessibilidade, isso nos traz uma reflexão que a Ufopa precisa, ter mais contanto com essas pessoas pcds, para que possam também fazer parte das tomadas de decisões tendo em vistas que é uma necessidade deles.

Figura 13 - Gráfico mecanismo para avaliação acessível



Fonte: elaborado pela autora (2024).

E por fim, observou-se que 66,7% dos respondentes estão insatisfeitos com esse mecanismo para avaliar continuamente as implementações de melhorais, isso

sugere que a Ufopa necessita incrementar mecanismo, mas acessíveis para que tenha mais avaliação positivas.

Considerando que os gráficos não comportam de fato todo material do questionário respondido, mas demonstra alguns resultados diferentes dos que imaginado. Portanto, o desafio para instituições como a UFOPA reside não apenas em cumprir as legislações em vigor, mas em assessorar e implementar práticas que assegurem uma verdadeira igualdade de oportunidades, onde as barreiras sejam removidas e as diferenças sejam encaradas como elementos enriquecedores, contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Para que as adaptações sejam eficazes, é necessário também que haja uma abordagem personalizada, levando em consideração que cada deficiência possui suas especificidades e que, portanto, as soluções devem ser individualizadas. Oferecer condições de trabalho que respeitem essas particularidades é um sinal de respeito à dignidade e aos direitos das pessoas com deficiência, promovendo um ambiente de trabalho que encoraja todos a oferecerem seu melhor. Sugestão de melhoria a construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo na Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) é um processo dinâmico que requer ajustes e aperfeiçoamentos contínuos. As sugestões de melhoria, oriundas dos próprios servidores da universidade, formam uma base sólida para a implementação de mudanças práticas e eficazes. Estas sugestões não só ajudam a identificar lacunas nas estratégias atuais, mas também proporcionam insights valiosos sobre como tornar as políticas de inclusão mais abrangentes e eficazes para atender às necessidades variadas dos servidores com deficiência.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil é frequentemente destacado como um dos líderes no avanço da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Lei de Cotas, criada em 1991, exige que empresas com mais de 100 funcionários reservem uma porcentagem de suas vagas para trabalhadores com deficiência, com base no número total de empregados. Esse sistema visa garantir a participação dessas pessoas no mercado de trabalho, com a fiscalização do Ministério do Trabalho e

Emprego como um dos principais mecanismos para assegurar o cumprimento da legislação.

Desde 2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência reforça a ideia de liberdade de escolha e igualdade, desafiando a noção de incapacidade e promovendo o reconhecimento das pessoas com deficiência como aptas para o trabalho. Enquanto a Lei de Cotas tem facilitado a contratação desses trabalhadores, o Estatuto tem trabalhado para romper barreiras legais e sociais. No entanto, a efetividade dessas leis tem sido limitada, com estudos indicando que, embora as legislações tenham melhorado a situação de muitos brasileiros, ainda há uma considerável falta de cumprimento das normas de proteção às pessoas com deficiência.

A análise das estratégias de inclusão e acessibilidade na Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA), ao longo deste estudo, permitiu reafirmar a importância vital dessas práticas para assegurar que todos os indivíduos tenham igualdade de oportunidades em um ambiente de respeito e compreensão mútua. As ações desenvolvidas pela UFOPA exemplificam um compromisso em transformar teorias de inclusão em práticas tangíveis que fazem uma diferença real no dia-a-dia dos servidores com deficiência.

As iniciativas já implementadas pela UFOPA demonstram um avanço substancial, mas é crucial reconhecer que a inclusão deve ser tratada como um processo dinâmico e responsivo às mudanças nas necessidades e nos contextos sociais e tecnológicos. Essa abordagem garantirá que a universidade permaneça na vanguarda das práticas inclusivas, adaptando-se e ajustando-se conforme necessário para refletir os melhores padrões globais. Outro ponto central é a percepção de que a inclusão deve estar ligada à cultura organizacional da UFOPA. Para que as políticas e práticas de inclusão sejam verdadeiramente eficazes, elas devem ser incorporadas como valores centrais e norteadores de todas as decisões e ações da universidade. Isso não apenas facilita a implementação de políticas específicas, mas também promove um ambiente no qual todos se sentem modeladores e beneficiários das práticas de inclusão. A liderança no processo de inclusão também não pode ser subestimada. Ao promover e apoiar de maneira visível e ativa as práticas de inclusão, a liderança da universidade não apenas estabelece as condições para que estas sejam efetivas, mas também envia uma

mensagem clara de que a diversidade é valorizada e procurada. As considerações finais ressaltam ainda a resiliência e adaptabilidade dos servidores com deficiência, cujas contribuições são fundamentais para a vitalidade acadêmica e administrativa da UFOPA. Empoderar esses servidores significam não apenas reconhecer suas habilidades e talentos únicos, mas proporcionar-lhes todos os recursos e suporte necessários para realizar plenamente seu potencial.

REFÊRENCIAS

ALARCÓN, Pietro de Jesús Lora. **Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Método, 2004. p. 253.

BEGALLI, Ana Lúcia Marcatto. **A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: o papel do Estado e das empresas**. 2012. Disponível em: <https://www.fdsm.edu.br/site/posgraduacao/dissertacoes/09.pdf>

BEZERRA, Juliana. **Exclusão Social**. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/exclusao-social/>. Acesso em: 24 nov. 2022

BRASIL. **Código Civil: Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas: Decreto-Lei nº 5.452** de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999.

BRASIL. **Decreto nº 6.949**, de 25 de agosto de 2009.

BRASIL. **Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência:** Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

BRASIL. **Lei de Cotas:** Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991.

BRASIL. **Lei nº 11.941,** de 27 de maio de 2009.

BRASIL. **Lei nº 7.853,** de 24 de outubro de 1989.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 8.214,** de 25 de agosto de 2015.

CENSO DEMOGRÁFICO 2010. IBGE. Disponível em: http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/cartilhasdeficiente/cartilhacenso-2010-pessoas-com-deficiencia.pdf.content/uploads/2017/02/DIREITO_CONSTITUCIONAL-1.pdf. Acesso em: 01 fev. De 2023.

D'AMARAL, **Teresa Costa. 20 anos de descumprimento da lei. 2011.** Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/noticias/artigoteresa20%20descumprimento%20da%20lei.asp>.

D'AMARAL, Teresa Costa. **Artigo da superintendente do IBDD Teresa Costa d'Amaral publicado no Jornal O Globo de 1 de julho de 2015.** 2015. Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/noticias/artigoteresa30%20nao%20sancionar%20o%20estatuto.asp>.

DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Arquivamento do Projeto de Lei nº 8.214/2015.** 2017. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020170825001460000.PDF#page=453>

DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. **Origem das palavras.** Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/>. Acesso em 02 fev. 2023.

[evolucao-do-termo-e-dos-conceitos-aplicados/](#). Acesso em: 23 nov. 2022.

FREEDOM. **Deficiente, pessoa especial ou portador de necessidades?** Descubra o HONNETH, A. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. <https://jornalistaslivres.org/wp->

IBDD. **Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e exclusão.** Instituto Brasileiro dos Direito da Pessoa com Deficiência - IBDD. Rio de Janeiro:BNDES, 2004.

idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal. São Paulo: Cortez,2004

MORAES, **A. D. Direito Constitucional.** 34ª. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MORAES, Alexandre. **DIREITO CONSTITUCIONAL.** Disponível em:

NEVES-SILVA, Priscila et al. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549.

OIT. Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios.** 2007. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ****Declaração Universal dos Direitos Humanos**.** Paris, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 10 out. 2023.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2001.

ROEDEL, Patricia. **Apenas 8% das empresas cumprem a Lei de Cotas; conheça os entraves.** 2013. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/451962-APENAS-8-DAS-EMPRESAS-CUMPREM-A-LEI-DE-COTAS-CONHECA-OS-ENTRAVES.html>. São Paulo: editora 34, 2003.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da Pessoa Humana.** Belo Horizonte: Editora Fórum, 2016.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira (org.). **Proteção Social de Cidadania: inclusão de TARTUCE**, Flávio. Alterações do Código Civil pela lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Repercussões para o Direito de Família e Confrontações com o Novo CPC. Parte I. 2015. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/FamiliaeSucessoes/104,MI224217,21048Alteracoes+do+Codigo+Civil+pela+lei+131462015+Estatuto+da+Pessoa+com>.

TAUCHERT, Maicon Rodrigo et al. **A fiscalização do trabalho contra a discriminação da pessoa com deficiência.** 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40916/a-fiscalizacao-do-trabalho-contr-a-discriminacao-da-pessoa-com-deficiencia>. termo correto. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/pessoa-com-deficiencia->

WORD REPORT DISABILITY. **The Word Bank.** Disponível em: http://scholar.google.com.br/scholar_url?url=https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9789240685215_eng.pdf&hl=pt-BR&sa=X&ei=H9Z1YLGqKavasQKcj744&scisig=AAGBfm0h9fw_6lKXCSF7OGI4Xb0YXYIQKA&nossl=1&oi=scholar. Acesso em: 23 nov. 2022.

APÊNDICES

Desenhando um futuro inclusivo:

Acessibilidade para servidores com deficiência da UFOPA

Prezado(a) servidor(a),

O questionário a seguir é composto por 2 blocos, sendo um de identificação e o outro relativo às questões de acessibilidade e inclusão, abordando aspectos essenciais da inclusão e acessibilidade, como: Infraestrutura Física, Tecnologias e Equipamentos, Comunicação e Informação, Políticas e Procedimentos, Atitudes e Cultura Organizacional, Experiência Pessoal e Feedback e Participação. Estima-se que o preenchimento leve aproximadamente 5 minutos.

Gostaríamos de ressaltar que todas as informações fornecidas neste questionário serão tratadas com total confidencialidade. Os dados serão analisados de forma coletiva, garantindo que nenhuma identificação pessoal dos respondentes

será divulgada. Os resultados serão usados exclusivamente para fins acadêmicos e para apoiar a melhoria das políticas de inclusão e acessibilidade

Sua contribuição é fundamental para a construção de uma UFOPA mais acessível e inclusiva. Agradecemos sua participação.

1. E-mail *

2. NOME COMPLETO *

3. CONTATO TELEFÔNICO

4. IDADE *

Marcar apenas uma oval.

Menos de 25 anos 25 a 34 anos

35 a 44 anos

45 a 54 anos

- 55 a 64 anos
- 65 anos ou mais

5. ESCOLARIDADE *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-Graduação (Especialização/MBA) Mestrado
- Doutorado

6. QUAL O SEU TIPO DE DEFICIÊNCIA? *

Marcar apenas uma oval.

- Deficiência Física
- Deficiência Auditiva
- Deficiência Visual
- Deficiência Intelectual
- Deficiência Mental/Psíquica
- Deficiência Múltipla

7. CARGO *

8. Há quanto tempo é servidor da Ufopa? (responda apenas com números) *

9. Você está ocupando algum cargo de chefia atualmente? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Desenhando um futuro inclusivo: acessibilidade para servidores com deficiência da UFOPA

Nos itens a seguir, atribua um número de 1 a 5 para cada item, de acordo com seu grau de satisfação. Sendo, **1 - Muito insatisfeito(a)**: Totalmente insatisfeito(a) com o item em questão. **2 - Insatisfeito(a)**: Tende a estar insatisfeito(a) com o item. **3 - Nem satisfeito(a), nem insatisfeito(a)**: Neutro(a) em relação ao item, ou ele não se aplica diretamente a você. **4 - Satisfeito(a)**: Tende a estar satisfeito(a) com o item. **5 - Muito satisfeito(a)**: Totalmente satisfeito(a) com o item em questão. Suas respostas são fundamentais para compreendermos melhor suas percepções sobre inclusão e acessibilidade.

1. As instalações físicas (edifícios, banheiros, áreas de lazer, etc.) são acessíveis para pessoas com deficiência? *

Marcar apenas uma oval.

Muito Insatisfeito(a)

Insatisfeito(a)

Neutro ou Não se aplica

Satisfeito(a)

Muito satisfeito(a)

2.A sinalização é clara e adaptada para pessoas com deficiência visual ou auditiva? *

Marcar apenas uma oval.

Muito Insatisfeito(a)

Insatisfeito(a)

Neutro ou Não se aplica

Satisfeito(a)

Muito satisfeito(a)

3.Existem vagas de estacionamento reservadas para pessoas com deficiência?*

Marcar apenas uma oval.

Muito Insatisfeito(a)

Insatisfeito(a)

Neutro ou Não se aplica

Satisfeito(a)

Muito satisfeito(a)

4.O órgão fornece tecnologia assistiva (por exemplo, leitores de tela, software de reconhecimento de voz)? *

Marcar apenas uma oval.

Muito Insatisfeito(a)

Insatisfeito(a)

Neutro ou Não se aplica

Satisfeito(a)

Muito satisfeito(a)

5.Existem equipamentos de trabalho adaptados (por exemplo, mesas ajustáveis, cadeiras ergométricas)? *

Marcar apenas uma oval.

Muito Insatisfeito(a)

Insatisfeito(a)

- Neutro ou Não se aplica
- Satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

6. Os materiais de comunicação internos estão disponíveis em formatos acessíveis (braille, áudio, textos simplificados)? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito Insatisfeito(a)
- Insatisfeito(a)
- Neutro ou Não se aplica
- Satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

7. Existem tradutores de Libras (Língua Brasileira de Sinais) disponíveis para funcionários surdos? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito Insatisfeito(a)
- Insatisfeito(a)
- Neutro ou Não se aplica
- Satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

8. Existem políticas claras de inclusão e acessibilidade no local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito Insatisfeito(a)
- Insatisfeito(a)
- Neutro ou Não se aplica
- Satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

9. Existem procedimentos eficazes para relatar problemas de acessibilidade? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito Insatisfeito(a)

- Insatisfeito(a)
- Neutro ou Não se aplica
- Satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

10. Os funcionários e gestores são treinados para atender e respeitar as necessidades das pessoas com deficiência? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito Insatisfeito(a)
- Insatisfeito(a)
- Neutro ou Não se aplica
- Satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

11. O ambiente de trabalho é acolhedor e inclusivo para pessoas com deficiência? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito Insatisfeito(a)
- Insatisfeito(a)
- Neutro ou Não se aplica
- Satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

12. As pessoas com deficiência tem a oportunidade de participar nas decisões relacionadas a acessibilidade? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito Insatisfeito(a)
- Insatisfeito(a)
- Neutro ou Não se aplica
- Satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

13. Existem mecanismo para avaliar continuamente a acessibilidade e implementar melhorias? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito Insatisfeito(a)
- Insatisfeito(a)
- Neutro ou Não se aplica
- Satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

14. Quais são os principais desafios de acessibilidade e inclusão enfrentados no local de trabalho pelos servidores da Ufopa? *

15. Que melhorias específicas poderiam ser implementadas para melhorar a acessibilidade e inclusão aos servidores da Ufopa? *



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
REITORIA

SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA CENTRAL RUY BARATA

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS

1. Identificação do autor

Nome completo: Jana Elides Rodrigues Matos

CPF: 532-256-192-72 RG: 5572306 Telefone: (93) 991309231

E-mail: janamatos1011@gmail.com

Titulação recebida: Trabalho de Conclusão de Curso

Seu e-mail pode ser disponibilizado na página de rosto?

Sim () Não

2. Identificação da obra

() Monografia TCC () Dissertação () Tese () Artigo científico () Outros:

Título da obra: Desenhando um futuro inclusivo: Acessibilidade Para
Seguidores com Deficiência na UFOPA

Programa/Curso de pós-graduação: Ação Pública e Desenvolvimento Regional

Data da conclusão: 23/10/2024

Orientador: Guilherme Alves Silva

E-mail: guilherme.silva@ufopa.edu.br

Co-orientador:

Examinadores: Prof. Dra: Ana Beatriz Reis

Prof. Msc: Neylane Santana

3. Termo de autorização

Autorizo a Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) a incluir o documento de minha autoria, acima identificado, em acesso aberto, no Portal da instituição, na Biblioteca Ruy Barata, no Repositório Institucional da Ufopa, bem como em outros sistemas de disseminação da informação e do conhecimento, permitindo a utilização, direta ou indireta, e a sua reprodução integral ou parcial, desde que citado o autor original, nos termos do artigo 29 da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998. Essa autorização é uma licença não exclusiva, concedida à Ufopa a título gratuito, por prazo indeterminado, válida para a obra em seu formato original.

Declaro possuir a titularidade dos direitos autorais sobre a obra e assumo total responsabilidade civil e penal quanto ao conteúdo, citações, referências e outros elementos que fazem parte da obra. Estou ciente de que todos os que de alguma forma colaboram com a elaboração das partes ou da obra como um todo tiveram seus nomes devidamente citados e/ou referenciados, e que não há nenhum impedimento, restrição ou limitação para a plena validade, vigência e eficácia da autorização concedida.

Santarém, 02/11/2024

Jana Elides Rodrigues Matos
Assinatura do autor

4. Tramitação

Secretaria / Coordenação de curso

Recebido em ___/___/____. Responsável: _____

Siape/Carimbo