



A INCLUSÃO DE SERVIDORES PCD

RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO E O
MONITORAMENTO DA POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE E
INCLUSÃO DA FURG

A INCLUSÃO DE SERVIDORES PCD: RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO E O MONITORAMENTO DA POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DA FURG

Relatório técnico apresentado pela mestranda Bruna da Cruz Schneid ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Márcio Barcelos, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Resumo

03

Setor analisado e Público-alvo

04

Descrição da situação-problema

05

Objetivos da proposta de intervenção

07

Diagnóstico e análise

08

Proposta de intervenção

10

Responsáveis pela proposta de intervenção

14

Referências

15

RESUMO

O presente relatório apresenta recomendações para auxiliar na implementação e no monitoramento da Política de Acessibilidade e Inclusão da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), no que se refere aos servidores atuantes na instituição, pessoa com deficiência (PcD). A proposta é baseada nos resultados de um estudo que analisou como se deu a construção da Política de Acessibilidade e Inclusão na Universidade Federal do Rio Grande (FURG). A pesquisa teve abordagem qualitativa e utilizou a técnica de estudo de caso. A coleta de dados foi realizada por análise documental e por entrevistas semiestruturadas com os membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão, responsável pela elaboração da política institucional, e com integrantes da comunidade universitária, os quais foram indicados pelo primeiro grupo por estarem relacionados com o tema na universidade. Entre outros resultados, o estudo evidenciou a ausência de um banco de dados a respeito dos servidores PcD que atuam na instituição. Além disso, identificou-se a inexistência de uma política de acompanhamento da vida funcional desses servidores, o que demonstra uma fragilidade que deve ser corrigida a partir da implementação da Política de Acessibilidade e Inclusão. Diante desse contexto, recomenda-se que seja realizado o mapeamento dos servidores PcD, através de uma busca ativa nas unidades da instituição. A partir da identificação, criar uma ferramenta que permita o registro e a atualização das informações no sistema da universidade, com o apoio do Centro de Gestão de Tecnologia da Informação (CGTI), vinculado à Pró-reitoria de Inovação e Tecnologia da Informação (PROITI). Com base nas informações, será possível planejar ações de acompanhamento da vida funcional dos servidores PcD, com o intuito de sanar as barreiras que os impedem de exercer o direito a um ambiente de trabalho acessível e inclusivo.

SETOR ANALISADO

As recomendações propostas são destinadas ao aprimoramento da atuação da Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG) quanto ao acompanhamento da vida funcional dos servidores PcD da instituição.

PÚBLICO-ALVO

A proposta tem como público destinatário os servidores PcD que atuam na FURG. Espera-se com esta iniciativa contribuir para sanar as barreiras que os impedem de ter acesso a um ambiente de trabalho inclusivo. Dessa forma, as ações devem refletir na satisfação destes servidores e, por consequência, impactar positivamente na sua atuação dentro da universidade.



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Considerando a universidade como um espaço social, pautado pelo diálogo e pela pluralidade de ideias, faz-se necessário fomentar uma cultura de inclusão, que olhe para as pessoas com deficiência com respeito, reconhecendo o seu direito a usufruir de um ambiente de estudo ou de trabalho sem barreiras.

A Universidade Federal do Rio Grande é uma instituição que reconhece a importância deste

tema, um exemplo disso é o Projeto Pedagógico Institucional 2024/2033 (PPI), o qual destaca a importância das ações afirmativas na promoção de uma universidade plural e inclusiva, que exalta os “valores do acolhimento, da alteridade, da prática constante do diálogo e da escuta, fomentando a tolerância e a cultura da não-violência e da não discriminação”(FURG, 2024/2033, p. 3).

Entretanto, como pode ser observado pelo estudo, a estrutura de atendimento às pessoas com deficiência carece de articulação e respaldo político para viabilizar uma universidade de fato inclusiva. Sabe-se da complexidade que envolve planejar estratégias para o atendimento das PcDs, pois a diversidade dentro das deficiências é enorme e cada indivíduo apresenta características e necessidades próprias. Porém, é imprescindível conduzir esse processo.

O primeiro passo será a implementação da Política de Acessibilidade e Inclusão, documento que estabelecerá o compromisso da instituição com a questão e que organizará a estrutura administrativa. Espera-se que a política seja efetiva e promova as mudanças necessárias para sanar as barreiras ainda existentes na FURG para as pessoas com deficiência, especialmente os servidores PcD.

De acordo com Sousa e Burigo (2019, p. 169), as pessoas com deficiência têm seu acesso ao serviço público garantido por lei através da reserva de vagas. No entanto, dar o acesso à vaga não é suficiente, é necessário investir na permanência desses servidores.

Dessa forma, a instituição de ensino, como espaço social, deve resguardar o direito de acesso às pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, oferecendo condições acessíveis a todos, ambientes acolhedores, assim como a promoção e a inclusão social. Ressalta-se que as instituições devem intensificar as ações voltadas para a inclusão dos servidores PcD, assim como para sua formação, qualificação e promoção da dignidade humana declarada pela Constituição Federal (Moraes, 2024, p. 88).

Diante do exposto, destaca-se que a promoção da acessibilidade e da inclusão das pessoas com deficiência é complexa e exige um planejamento detalhado que estabeleça o compromisso de toda a comunidade universitária. Além disso, o monitoramento das ações deve ser constante para permitir a revisão da política. Com a colaboração de todos os segmentos da universidade, é possível tornar a FURG mais inclusiva.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

OBJETIVO GERAL

Contribuir com a implementação e o monitoramento da Política de Acessibilidade e Inclusão da FURG, a partir de recomendações de ações estratégicas para a inclusão e a acessibilidade dos servidores PcD na instituição.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propor ações para viabilizar o mapeamento dos servidores PcD e a elaboração de um banco de dados;
- Identificar estratégias para o acompanhamento da vida funcional dos servidores PcD;
- Sugerir procedimentos para o monitoramento da Política de Acessibilidade e Inclusão, no que se refere aos servidores PcD.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

A inclusão de pessoas com deficiência é um desafio para a sociedade, especialmente ao se considerar a diversidade existente dentro das deficiências. Cada indivíduo é único e possui suas especificidades, o que torna complexo o planejamento de ações para promover a acessibilidade necessária ao pleno direito à inclusão e à acessibilidade.

A constatação de que a PROGEP não conta com um banco de dados que forneça informações a respeito dos servidores PcD, evidenciado pelo estudo, resulta na impossibilidade de desenvolver atividades de acompanhamento da vida funcional, ações que poderiam garantir um ambiente de trabalho acessível e inclusivo, tal como previsto pela legislação brasileira (Brasil, 2015).

Conforme relatos apresentados nas entrevistas, a PROGEP atende à legislação no que se refere ao ingresso por cota específica.

Porém, em situações do cotidiano de trabalho, é necessário que o servidor busque por atendimento. Neste cenário, é preciso considerar que algumas pessoas preferem não contatar a PROGEP, o que pode agravar casos de capacitismo e assédio, ou ainda de barreiras arquitetônicas e urbanísticas, gerando crises que poderiam ser evitadas com um acompanhamento ativo da proreitoria.

Cabe destacar que, a partir da aprovação e implementação da Política de Acessibilidade e Inclusão, se espera sanar essa fragilidade dentro da FURG. De acordo com Deitos (2021, p. 16), “as políticas de inclusão devem ser analisadas visando verificar se estão de fato contribuindo para a inclusão dos servidores com deficiência no ambiente de trabalho e promovendo a permanência dessas pessoas em suas funções”.

Em estudo recente realizado na FURG, Moraes (2024) investigou a história do processo de inclusão dos servidores técnicos administrativos em educação PcD na FURG. A autora destaca a relevância de buscar alternativas para esse problema.



[...] observou-se a importância de a PROGEP sanar essa lacuna [mapeamento dos servidores PcD] e ter conhecimento de todas as PcD que fazem parte da estrutura organizacional. É preciso saber quem são e onde estão essas pessoas, para que as ações de inclusão da FURG possam ser implementadas para o público de servidores (Moraes, 2024, p. 90).

Considerando a oportunidade que será aberta a partir da aprovação da Política de Acessibilidade e Inclusão, entende-se que construir ações voltadas aos servidores PcD é viável e urgente.



De acordo com Lazari e Nishiyama (2020, p. 247), “essa inclusão decorre dos princípios da dignidade humana e da isonomia. Há a necessidade de que as pessoas com deficiência possam viver com autonomia”.



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Atualmente, a Política de Acessibilidade e Inclusão da FURG está em apreciação pelo Conselho Universitário e, em breve, deverá ser aprovada. Assim, identificar estratégias para a sua implementação se faz necessário.

Diante disso, a presente proposta se concentra em apontar ações para contribuir com o atendimento das demandas relacionadas aos servidores PcD, já que é o segmento que carece de maior intervenção pela falta de dados organizados. As recomendações

são direcionadas à PROGEP, mas se indica que haja uma colaboração com a Secretaria de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (SecAID), estrutura administrativa que será criada a partir da aprovação da política institucional.

Neste cenário, a primeira ação que deve ser realizada é a elaboração de um banco de dados, que reúna informações sobre os servidores PcD. Para isso, será necessário realizar o mapeamento destes servidores e

solicitar o apoio do CGTI na criação de uma ferramenta no sistema da universidade para permitir o cadastro dessas informações, bem como sua atualização.

No entanto, sabe-se que esta não é uma tarefa simples, pois não basta apenas identificar aqueles servidores que ingressaram por meio de cota específica em concurso público. Muitas pessoas adquirem uma deficiência ao longo da vida ou podem ter um diagnóstico tardio, como por exemplo de Transtorno do Espectro Autista (TEA). Moraes (2024) constatou este problema.



[...] a universidade desconhece o número de servidores que ingressaram por cotas em concurso público, assim como os que adquiriram a deficiência durante o tempo de serviço, tampouco conhece os servidores PcD que ingressaram por redistribuição, pois o sistema da universidade não gera relatórios com essa informação (Moraes, 2024, p. 58).



MAPEAMENTO DOS SERVIDORES PCD

Diante da complexidade da identificação dos servidores PcD, recomenda-se que seja realizada uma busca ativa nas unidades acadêmicas e administrativas. Após a aprovação da política institucional, ações para a sua divulgação deverão ser realizadas tanto pela Comissão de Acessibilidade e Inclusão, quanto pela Secretaria de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades. Sugere-se que este mapeamento inicie durante as reuniões com as unidades. Além disso, pode-se organizar encontros de debate sobre a política e fazer chamamentos para incentivar os servidores PcD a participar e, com isso, se identificar e fornecer informações de forma espontânea.

Para dar início a isso, indica-se a realização de um evento que apresente a Política de Acessibilidade e Inclusão à comunidade universitária e promova a discussão de estratégias para a sua implementação. Primeiramente, o público pode ser dividido em grupos temáticos, tendo cada grupo a tarefa de elaborar ações para viabilizar a acessibilidade na FURG. Num segundo momento, os grupos podem ser convidados a apresentar suas soluções para o grande grupo e, a partir disso, um documento pode ser produzido com a indicação de estratégias a serem observadas pelos gestores da universidade e toda a comunidade universitária. Recomenda-se que os grupos tenham os seguintes temas:

acessibilidade atitudinal, acessibilidade comunicacional e informacional, acessibilidade arquitetônica e urbanística, acessibilidade curricular e pedagógica, estratégias de comunicação e divulgação.

A realização de um evento oportunizará que a Política de Acessibilidade e Inclusão seja conhecida e que a comunidade universitária, especialmente as pessoas com deficiência, possa contribuir ativamente para a discussão e proposição de ações para que o documento de fato seja aplicado na universidade. Além disso, durante o evento poderá ser realizado o convite aos servidores PcD para que procurem a PROGEP e forneçam as informações necessárias à criação do banco de dados.



AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE

A partir do mapeamento dos servidores PcD, recomenda-se a aplicação de um formulário de avaliação da acessibilidade no local de trabalho. Este documento deve ser elaborado em conjunto com representantes dos servidores PcD, a fim de detectar de forma ampla as barreiras presentes em cada unidade da FURG. É importante que haja protagonismo das pessoas com deficiência no desenvolvimento dessas ações. De posse das informações, será possível identificar as demandas e elaborar um plano de ação para o atendimento. Estes dados também podem ser coletados e monitorados em reuniões periódicas, onde seja possível acompanhar a vida funcional dos servidores PcD, encaminhando a resolução das barreiras apresentadas.

Destaca-se que, durante as entrevistas realizadas neste estudo, houve relatos sobre a importância dos grupos ou coletivos para a criação de uma identidade das pessoas com deficiência na FURG. Essa iniciativa auxiliará no monitoramento da política, bem como servirá de suporte para os servidores PcD. A participação em um grupo fortalece as relações e ajuda no enfrentamento das barreiras diárias. Além de manter a questão viva dentro da instituição e facilitar no planejamento de ações e revisão da própria política. Sendo assim, recomenda-se que seja estimulada a criação de um grupo de servidores PcD, estabelecendo encontros periódicos, onde eventualmente possa haver a participação de servidores da PROGEP e da SecAID.

Por fim, recomenda-se que seja instituída uma equipe multiprofissional na PROGEP, em atendimento ao Decreto nº 9508/2018 que prevê em seu artigo 5º:



Art. 5º O órgão ou a entidade da administração pública federal responsável pela realização do concurso público ou do processo seletivo de que trata a Lei nº 8.745, de 1993, terá a assistência de equipe multiprofissional composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências que o candidato possuir, dentre os quais um deverá ser médico, e três profissionais da carreira a que concorrerá o candidato (Brasil, 2018).

CRIAÇÃO DE UMA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL



De acordo com Gugel (2016, p. 191), esta equipe é fundamental para a administração pública incluir de forma digna a pessoa com deficiência no seu local de trabalho. Ela é responsável pela orientação do servidor PcD durante o estágio probatório, permitindo que ele possa relatar dificuldades e encontrar formas de superar as limitações.

Considerando o exposto até aqui, a criação de uma equipe multiprofissional que se dedique ao atendimento dos servidores com deficiência pode representar um grande avanço para que a FURG seja um local de trabalho digno e inclusivo.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA

Mestranda: Bruna da Cruz Schneid (1)

Orientador: Márcio Barcelos (2)

CONTATOS:

(1) brunacschneid@gmail.com

(2) barcelosmarcio@gmail.com

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 17 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 9.508, de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em 02 nov. 2024.

DEITOS, Gabriela Perito. **Inclusão dos servidores com deficiência na Universidade Federal de Santa Catarina:** recomendações para aprimorar o processo. 2021. 140 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária) – Curso de Pós-graduação em Administração Universitária, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/220542>. Acesso em 28 mar. 2023.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público:** reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. 3. ed. Goiânia: Ed. Da UCG, 2016. 355 p. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-AO-CONCURSO-PABLICO-MARIA-APARECIDA-GUGEL-20161.pdf>. Acesso em 10 nov. 2024.

LAZARI, Rafael José Nadim de; NISHIYAMA, Adolfo Mamoru. O estado brasileiro e a inclusão das pessoas com deficiência. **Cadernos do Programa de Pós-graduação em Direito PPGDir./UFRGS**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 233-250, 2020. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Cad-PP-Dir-UFRGS_v.15_n.1.11.pdf. Acesso em 02 jan. 2023.

MORAES, Adriana Borges de Campos. **História do processo de inclusão de Servidores Técnico- Administrativos em Educação, pessoa com deficiência, na Universidade Federal do Rio Grande (FURG).** 2024. 117 f. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2024. Disponível em: <https://argo.furg.br/?BDTD14061>. Acesso em 05 jun. 2024.

SOUSA, E. S.; BURIGO, C. C. D. Política de inserção de servidores com deficiência na universidade: o olhar dos gestores. **Revista de Gestão e Tecnologia** – Navus, Florianópolis, v. 9, n. 3, p. 156-172, 2019. Disponível em: <https://navus.sc.senac.br/navus/article/view/850/pdf>. Acesso em 26 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Projeto Pedagógico Institucional 2024/2033.** Rio Grande: FURG, 2023. Disponível em: https://pdi.furg.br/images/PPI_final_Revisado.pdf. Acesso em 10 out. 2024

Discente: Bruna da Cruz Schneid

Orientador: Márcio Barcelos

Universidade Federal de Pelotas

14 de novembro de 2024

