

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

10.35819/scientiatec.v10i2.6478

Xênia de Castro Barbosa¹

Geovana da Costa Oliveira²

Resumo: O ingresso de Pessoas com Deficiência (PcD) no serviço público é um direito que vem sendo aplicado desde que a Constituição Federal de 1988 veio a sedimentar os caminhos da democracia no Brasil. Contudo, a inclusão dessas pessoas no universo do serviço público demanda esforços que vão além da política de ações afirmativas, sendo necessária a adaptação de ambientes e a construção de uma cultura institucional inclusiva, de modo a se eliminar barreiras arquitetônicas, comunicacionais, programáticas e atitudinais que impedem a plena participação dessas pessoas. Este artigo visa comunicar parte dos resultados da pesquisa “Deficiência e Necessidades Específicas no serviço público: desafios de inclusão e desenvolvimento profissional no Instituto Federal de Rondônia – *Campus Ji-Paraná*”, em desenvolvimento no Programa de Mestrado em Rede Nacional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. A investigação pautou-se na metodologia do Estudo de Caso. A aquisição de dados foi procedida mediante pesquisa documental e observação participante. As análises aqui delineadas ancoraram-se em literaturas concernentes ao assunto e apontam para a urgência do estabelecimento de uma política de inclusão e desenvolvimento profissional de servidores com deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.

Palavras-Chave: Inclusão; Pessoas com Deficiência (PcD); Necessidades específicas no serviço público.

Abstract: The entry of People with Disabilities (PwD) into the public service is a right that has been applied since the Federal Constitution of 1988 came to consolidate the paths of democracy in Brazil. However, the inclusion of these people in the universe of the service requires efforts that go beyond the affirmative action policy, requiring the adaptation of environments and the construction of an inclusive institutional culture, in order to eliminate architectural, communicational, programmatic and attitudinal barriers that prevent their full participation. This article aims to communicate part of the results of the research “Disability and Specific Needs in the public service: challenges of inclusion and professional development at the Federal Institute of Rondônia – *Campus Ji-Paraná*”, under development in the Master's Program in National Network in Professional and Technological Education - ProfEPT, at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rondônia. The investigation was based on the methodology of the Case Study. Data acquisition was processed through documentary research and participant observation. The analyzes outlined here are anchored in literature concerning the subject and point to the urgency of establishing a policy of inclusion and professional development of public servants with disabilities at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rondônia.

Keywords: Inclusion; People with Disabilities (PcD); Specific needs in the public service.

¹ Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, E-mail: xenia.castro@ifro.edu.br

² Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia,
E-mail: geovana.costa@ifro.edu.br

INTRODUÇÃO

O trabalho é condição para a realização humana. É por meio dele que mulheres e homens produzem sua própria existência, sua vida material e cultural, e desenvolvem sua própria humanidade. O trabalho é também um princípio educativo, que articula reflexão e ação em um processo dialético e contínuo. Por meio dele é possível desenvolver sofisticados processos cognitivos, aprender e produzir cultura material e simbólica.

Diferentemente dos outros animais, que se moldam à natureza e adequam as suas necessidades ao que ela oferece, “a existência humana não é garantida pela natureza, não é uma dádiva natural, mas tem de ser produzida pelos próprios homens, sendo, pois, um produto do trabalho” (SAVIANI, 2007, p. 154). Assim, o trabalho é condição para a produção das condições concretas de nossa existência.

Nesse sentido, ele pode ser definido como “o ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas” (SAVIANI, 2007, p. 154). Necessidades essas que têm variado e se complexificado ao longo do tempo, transcendendo aos aspectos vitais, como água, alimentação e abrigo.

O atendimento a essas necessidades vem sendo cada vez mais desafiado pelo avanço do neoliberalismo sobre a política e os processos produtivos. O neoliberalismo tem imposto ajustes estruturais não só no que diz respeito às relações de produção, como também aos governos dos países em desenvolvimento, diminuindo a presença do Estado na extensão de direitos sociais como educação, saúde e segurança. Ao reduzir investimentos nessas áreas, a população hipossuficiente, que não pode pagar por esses serviços fica desassistida e tem seu grau de vulnerabilidades ampliado. A face reversa desse processo se dá na iniciativa privada, cuja qual as relações trabalhistas são fragilizadas, os vínculos formais se tornam cada vez mais precários e há retração dos direitos trabalhistas. É crescente o número de trabalhadores em subempregos, trabalhando no ambiente de suas próprias casas e assumindo os custos dos insumos necessários a esse trabalho. O resultado dessas novas configurações do mundo do trabalho são relações trabalhistas instáveis do ponto de vista da seguridade social, prejudiciais, portanto, aos trabalhadores e ao desenvolvimento social, e favoráveis aos interesses econômicos que imperam nas gestões corporativas.

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

As políticas neoliberais têm reconfigurado, portanto, o sentido do trabalho em prol da acumulação flexível do capital. Sua atuação, contudo, não se limita à esfera privada, mas tem tingido cada vez mais o serviço público, mediante exigência de reformas estruturais, impostas, sobretudo, aos países subdesenvolvidos que necessitam adquirir créditos junto a organismo multilaterais como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI). A América Latina e o Caribe têm sido palco especial dessas reformas (SOUSA, 2010).

A incorporação de ideais neoliberais no serviço público é um risco social capaz de gerar prejuízos não só aos servidores públicos, como também à sociedade em geral, uma vez que o serviço público é um bem público que atende a interesses e necessidades coletivas.

O serviço público visa à melhoria da relação entre Estado e Sociedade a partir da prestação de serviços de interesse social, que se constituem em prerrogativas dos cidadãos. Ele possui exigências próprias relacionadas à eficácia, efetividade, transparência e compromisso com a moralidade, estabelecidos em regras deontológicas, deveres e proibições (BRASIL, 1994), e de igual modo, necessita de investimentos para que possa ser desenvolvido com qualidade.

No atual cenário brasileiro, é visível o processo de precarização imposto sobre o serviço público. Precarização esta que se expressa não só pela redução de investimentos e de contratação de pessoal, mas pela indigência das abordagens conceituais que se têm feito em relação aos processos de inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD), sejam elas servidoras ou usuárias dos serviços públicos.

No que se refere ao primeiro aspecto, destaca-se o contingenciamento imposto pela Emenda Constitucional Nº 95, de 15 de dezembro de 2016, que alterou o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, instituindo novo regime fiscal além de outras providências. A referida Emenda, resultante da PEC 241, congelou por 20 anos os investimentos públicos, mantendo para as duas décadas seguintes a 2017 o mesmo valor do orçamento daquele ano, apenas com o adicional de correção da inflação do ano anterior. Ou seja, o serviço público permanecerá reduzido ao que está - sem acompanhar o crescimento demográfico e as novas demandas que surgirão.

No que diz respeito ao segundo aspecto – a inclusão de PcD do serviço público, grande parte das instituições têm promovido apenas ajustes arquitetônicos visando à acessibilidade geográfica, de modo a cumprir as exigências legais, mas

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

não tem empreendido uma política de fato comprometida com a inclusão. No que se refere ao direito ao trabalho de servidores com deficiência e com necessidades específicas, a inclusão perpassa por criar condições adequadas para o trabalho e para o desenvolvimento profissional desses servidores.

Em face da contextualização apresentada, a pesquisa aqui apresentada configura-se como estudo de caso que tratou de investigar os programas e ações desenvolvidas pelo IFRO – Instituto Federal de Rondônia - na efetivação do direito ao trabalho aos servidores com deficiência e àqueles que se encontram em processo de readaptação no serviço público, em função de doença atestada por laudo médico.

Quanto ao estado da arte das discussões acerca da temática aqui em esquadro, é crescente o número de estudos que versaram sobre o assunto, nenhum, contudo, considerou o recorte e empírico aqui proposto, o que assegura o ineditismo da proposta e abordagem e representa, por outro lado, um desafio significativo - dada a impossibilidade de comparações do fenômeno no ambiente amazônico.

Na esteira da literatura sobre o tema, destacam-se os trabalhos de Assis (2016), Nogueira (2016), Silva (2017), Carvalho (2018) e Wagner (2019).

Assis (2016) analisou as condições de trabalho dos servidores públicos com deficiência da Universidade Federal de Goiás a partir da análise de documentos institucionais e da legislação nacional vigente. O autor reconheceu que o ingresso de servidores com deficiência no serviço público cria um novo paradigma para a administração pública, a saber: o de estabelecer políticas de gestão que viabilizem a concretização do direito à igualdade e da dignidade a partir da estruturação de um ambiente acessível, fraterno e solidário. Seu estudo evidenciou ainda que limitações e desvantagens pessoais, decorrentes de deficiências se agravam em função da falta ou insuficiência de adaptações e adequações do ambiente de trabalho, e que isto se deve, em muitos dos casos à omissão dos gestores.

O estudo desenvolvido por Nogueira (2016) também considerou como objeto instituição de Ensino Superior da região Centro-oeste do Brasil: a UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais. A autora discutiu os limites e possibilidades da instituição em promover a inclusão no trabalho de servidores com deficiência, para tanto, realizou uma descrição do perfil desses servidores e uma análise documental, que abrangeu o processo de lotação, admissão e acompanhamento de

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

servidores PcD. O estudo concluiu que a instituição, apesar dos esforços que realiza em observar a legislação atinente, não dispõe de uma política institucional de Recursos Humanos consolidada, de modo que as ações desenvolvidas são pontuais, a partir das demandas de cada caso, e que prevalecem os seguintes expedientes: adequação de postos de trabalho quando há laudos restritivos e/ou redução da jornada de trabalho, em casos em que uma junta médica oficial arbitra nesse sentido. O estudo aponta para mecanismos sutis de exclusão, como a baixa quantidade de PcD em cargos com função gratificada. Por fim, a pesquisadora recomenda a elaboração de uma política abrangente que considere as necessidades da PcD e as diversas expressões da diversidade, como as de etnia, gênero, idade, diversidade corporal, de orientação sexual, dentre outras.

Na Região Nordeste, o estudo de Carvalho (2018) analisou o acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba, considerando as dimensões da acessibilidade, em especial a dimensão atitudinal. Para tanto a pesquisadora desenvolveu pesquisa qualitativa do tipo exploratória e registrou entrevistas semiestruturadas com os servidores com deficiência. Os dados coletados possibilitaram-lhe perceber a existência de barreiras arquitetônicas e atitudinais que impedem o pleno desenvolvimento profissional dos servidores PcD da referida instituição.

Ainda em relação a essa Região, destaca-se o estudo de Silva (2017), que embora não tenha se endereçado ao estudo da inclusão de PcD diretamente, trouxe relevante contribuição ao considerar os afastamentos por motivo de saúde dos servidores atendidos na unidade SIASS-UFRN e os determinantes sociais relacionados à dimensão do trabalho no processo saúde-doença. O estudo apontou para um aspecto pouco mencionado nos estudos acerca de servidores públicos, que é o “sofrimento psíquico”.

Wagner (2019), por sua vez, discute os limites da inclusão questionando as políticas que se restringem à oferta de vagas para PcD no serviço. A autora serviu-se de entrevistas e questionário para traçar uma avaliação das condições de trabalho e das políticas de inclusão e permanência de servidores na Universidade Federal de Santa Maria e propôs ações específicas nas seguintes dimensões da acessibilidade: arquitetônica, atitudinal, comunicacional, instrumental, metodológica e programática.

MATERIAIS E MÉTODOS

Adotou-se uma abordagem qualitativa, centrada na metodologia do Estudo de Caso. O Estudo de Caso é considerado atualmente, como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real, no qual os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente delimitados (YIN, 2001). Outra vantagem apresentada por este método é o de “proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados” (GIL, 2002, p. 55), desse modo, trata-se de um método que vem sendo progressivamente empregado no campo da educação e das ciências sociais, transcendendo a esfera dos estudos biomédicos, onde foi originalmente desenvolvido.

A aquisição de dados foi procedida mediante pesquisa documental, em que foram analisados documentos institucionais do IFRO a fim de se levantar informações sobre programas, projetos e ações desenvolvidos pelo “*Campus Ji-Paraná – RO*”, no que se refere à inclusão e desenvolvimento profissional de servidores PcD e servidores com necessidades específicas.

Os documentos foram lidos, serializados por tipo e fichados em editor eletrônico de texto. As análises, ainda preliminares, foram elaboradas com fulcro em literaturas concernentes ao tema.

As categorias de análise centrais deste estudo foram Inclusão Social, Deficiência, Trabalho e Gestão de Pessoas.

Inclusão social, segundo Sassaki, se refere:

Ao processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 1999, p.41).

Em sociedades capitalistas, estar socialmente incluso implica em participar das relações produtivas – ou seja, ter trabalho e mostrar-se “produtivamente viável” (MÉSZÁROS, 2002). Isso porque o sistema capitalista vem se configurando, ao longo da história, segundo o autor, como uma poderosa estrutura *totalizadora* de controle, à qual tudo deve se ajustar, inclusive as pessoas.

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

Nesse sentido, é preciso ter claro que a fronteira entre o normal e o patológico foi socialmente definida em relação ao processo de produção e às relações sociais desencadeadas por este (PLATT, 2004).

Em face desse sistema, as pessoas com deficiência e mesmo aquelas que, sem ter deficiência, mostravam-se desviantes do padrão de normalidade socialmente estabelecido foram sistematicamente colocadas à margem da sociedade. Essas pessoas, ao serem marginalizadas, tiveram negado não só os direitos que hoje são considerados básicos, como também sua possibilidade de desenvolvimento humano e de participação na vida social.

O conceito de deficiência, antes abordado exclusivamente dentro de um modelo biomédico, que o relacionava a déficit, impedimento e mesmo a doença – como limitação do indivíduo, atualmente é percebido pelo prisma do paradigma da diversidade, como produto da combinação do meio social com uma ou mais disfuncionalidade, desvantagem ou incapacidade. Desse modo, a deficiência não é mais considerada um problema em si, um problema do indivíduo, mas um problema em relação ao meio em que ele convive: são as barreiras desse meio (barreiras físicas, comunicacionais, atitudinais, tecnológicas) que constituirão ou não uma deficiência.

Essa nova compressão conceitual foi postulada pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que em seu artigo 1º dispôs que: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas” (ONU, 2006).

No Brasil, esse novo conceito foi adotado pela Lei n. 13.146/2015, que regulamenta internamente as disposições da referida Convenção da ONU. Nos termos do Estatuto da Pessoa com Deficiência (nome pelo qual a referida lei é conhecida):

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, s/p).

A transposição dessas barreiras é ponto fundamental para que as PcD e as pessoas com necessidades específicas possam participar da vida em sociedade,

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

trabalhar e produzir a própria existência – ainda que de forma parcial, nos casos de maior comprometimento.

Apesar da convenção internacional e de sua regulamentação interna, ainda há pessoas e instituições que abordam a deficiência de modo preconceituoso e demonstram posturas excludentes ou meramente “tolerantes”, não reconhecendo a participação das PcD como direito que deve ser exercitado de modo pleno, inclusive nos ambientes de trabalho.

O trabalho, por sua vez, é considerado neste estudo na perspectiva defendida por Saviani (2007): como ação humana sobre a natureza com vistas a moldá-la ao atendimento das necessidades humanas, necessidades essas que são múltiplas, complexas e variáveis em tempo e espaço.

Outro conceito relevante para esta pesquisa foi o de Gestão de Pessoas, definido por Chiavenato (1999), como a função que permite a colaboração eficaz das pessoas - empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

A gestão de pessoas também tem a função de humanizar os setores da empresa ou instituição pública, bem como seus processos organizacionais, com o objetivo de manter um ambiente saudável, positivo e motivador para todos os trabalhadores, contribuindo com o desenvolvimento das pessoas e da própria empresa ou instituição.

Sendo assim, para que “os objetivos da gestão de pessoas possam ser alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elemento básico para a eficácia organizacional” (CHIAVENATO, 2008, p. 11), o que demanda atenção às necessidades de todos os trabalhadores e ações específicas que favoreçam o desenvolvimento profissional dos trabalhadores com deficiência.

RESULTADO E DISCUSSÃO

Nas sociedades capitalistas, o trabalho cumpre múltiplas funções, dentre as quais: a de provisionar os recursos necessários para a manutenção da vida humana (alimentos, moradia, medicamentos); a de dar ao trabalhador uma identidade e lugar social; possibilitar o desenvolvimento da criatividade e da imaginação humana; humanizar as pessoas; e gerar riquezas – riquezas que, em sociedades de classe, concentram-se nas mãos dos detentores dos meios de produção e acirram ainda

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

mais o abismo entre ricos e pobres, a partir de processos de diferenciação social que envolvem tanto questões materiais quanto simbólicas.

Por meio do trabalho se educa, se edifica, se molda o mundo. Contudo, os ajustes do capitalismo têm tornado o trabalho cada vez mais fragmentado e alienante, consolidando-o como elemento de opressão. Na esteira das contradições engendradas por esse modo de produção tanto é possível ver trabalhadores sobrecarregados, explorados ao extremo, espoliados de seu tempo, de sua capacidade de criação e de leitura do mundo, como trabalhadores desempregados ou subempregados, sem condições de prover o próprio sustento e por isso, tratados como “refugo humano” (BAUMAN, 2005).

É crescente o processo de desmonte dos direitos sociais e trabalhistas, conquistados com árdua luta, processo esse que resulta em exclusão e marginalização, ou em um pertencimento social precário e instável, volúvel aos interesses do mercado.

As relações sociais de produção são desafiadoras e constituem um terreno incerto, ainda mais para as Pessoas com Deficiência, estas que tradicionalmente foram alijadas da vida produtiva, pois consideradas incapazes ou inadequadas para o trabalho e para demonstrar o contrário, submeteram-se a intensas tensões por produtividade e adequação social.

Desde meados do século XX, incluir pessoas com deficiência é uma exigência do próprio mercado, exigência esta que se impõe também sobre as empresas e os governos. Subjaz a ela, contudo, não necessariamente a aceitação das diferenças e a compreensão de suas especificidades, mas o desejo (ainda que velado), de adequação do outro com vistas a reduzir os riscos de baixa na produtividade e diminuir o ônus público com o sustento dessas pessoas. Nesse sentido, a inclusão social que se faz necessária é uma inclusão radical, que vá além das meras acomodações e que enfrente os fundamentos da lógica produtivista vigente – o que ainda não ocorre.

Conforme Pina (2010, p. 135),

Uma evidência de que a inclusão social não visa alterar os fundamentos centrais do modo de produção vigente reside no fato de que tal paradigma não visa erradicar esse princípio central do capitalismo. Ao invés de atacar os fatores que levam os trabalhadores a venderem sua força de trabalho ao capital, o paradigma da inclusão se limita à luta pela ‘inclusão’ no mercado de trabalho. Seguindo a tendência de entender que o ‘problema dos dias de hoje’ não é a exploração, mas a ‘exclusão’, o processo de inclusão social não se propõe a superar as leis do mercado, mas, apenas, modificá-las,

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

para que pessoas pertencentes a grupos discriminados tenham maiores oportunidades de vender sua força de trabalho.

Refletir sobre os desafios do trabalho na sociedade contemporânea, bem como sobre os desafios de inclusão enfrentados por pessoas com deficiência e necessidades específicas no serviço público, é relevante para se aperfeiçoar os mecanismos de inclusão e desenvolvimento profissional dessas pessoas, assegurando-lhes os direitos previstos na legislação nacional e nas convenções internacionais.

No Brasil, a Constituição Federal consagrou, no Artigo 6º, o trabalho como direito social, ao lado da saúde, da alimentação, da moradia, do transporte, do lazer, da segurança, da previdência social e da proteção à maternidade, à infância e aos desamparados.

O artigo 7º da Carta Magna, por seu turno elencou uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que se estendem também sobre os trabalhadores domésticos, dentre os quais, a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado; férias anuais remuneradas; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, dentre outros.

Para proteção do trabalho, o dispositivo jurídico atuou também no estabelecimento de proibições: de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

No que se refere ao acesso de PcD ao trabalho, o Decreto Nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009 reconheceu juntamente aos demais Estados signatários da Convenção Interamericana dos Direitos da Pessoa com Deficiência (OEA, 1969), o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Segundo o documento, esse direito engloba o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

peças com deficiência. De igual modo, proíbe a discriminação por motivo de deficiência e a diferença salarial por esse mesmo motivo, define que os Estados membros protejam os direitos das pessoas com deficiência, inclusive o direito de participação sindical.

Outros elementos de destaque do referido decreto são as diretrizes para empregar pessoas com deficiência no setor público, a promoção de adaptações no local de trabalho e a reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência (BRASIL, 2009).

A Lei brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) também reforça o direito ao trabalho, ao definir que:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Em vista das exigências legais, têm sido asseguradas vagas para ingresso de PcD no serviço público, sendo esta ação afirmativa um importante mecanismo para redução da exclusão e extensão do direito ao trabalho. Entretanto, como inclusão é processo, assegurar vagas é um passo relevante, mas não suficiente. Desse modo, é preciso assegurar condições de permanência e desenvolvimento profissional das PcD ingressantes do serviço público.

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

No caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) foi levantado no ano de 2021 o total de 13 servidores com deficiência, conforme disposto da Tabela 1.

Tabela 1: Servidores com Deficiência no IFRO

Tipo de deficiência	Quantidade de servidores
Deficiência visual – visão parcial	05 servidores
Deficiência visual – baixa visão	01 servidor
Mobilidade reduzida – permanente ou temporária	01 servidor
Deficiência física - amputação	01 servidor
Deficiência física - monoparesia	01 servidor
Deficiência auditiva – surdez bilateral	02 servidores
Deficiência auditiva – parcialmente surdo	02 servidores

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas do IFRO (2021)

Esses servidores estão distribuídos pela Reitoria e pelos diversos *Campi* e encontram-se adaptados ao trabalho. Na ocasião da coleta de dados, em dezembro de 2021, não estavam afastados do serviço e um deles, em exercício na Reitoria, desempenhava cargo com função gratificada. Essa adaptação ao trabalho se deu a partir da conjugação do esforço dos servidores e da própria instituição. Cabe destacar, todavia, que a instituição ainda está distante do cenário ideal. A maioria das unidades do IFRO ainda não dispõe dos recursos necessários para a promoção da acessibilidade plena.

O ponto falho mais evidente são as barreiras arquitetônicas: na Reitoria e em alguns dos *campi* ainda faltam rampas de acesso, portas largas, sanitários e torneiras adaptadas e mobiliário ergonômico. Em alguns *campi* há sanitário adaptado, mas a porta de entrada para o conjunto das instalações sanitárias não tem a dimensão suficiente para passagem de cadeira de rodas.

A despeito dessas limitações, a instituição tem feito investimentos estruturais para ampliar a acessibilidade física, seja de servidores, seja de usuários dos serviços públicos. Outros desafios, contudo, permanecem sem ações sistemáticas de enfrentamento, como a questão da acessibilidade programática e atitudinal.

Em relação à acessibilidade programática, notou-se que a instituição tem investido em programas e projetos de inclusão de estudantes com deficiência e com necessidades específicas de aprendizagem, mas não se localizou nenhum programa ou projeto voltado aos servidores PcD. A temática da inclusão e do desenvolvimento

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

profissional desses servidores não esteve presente em nenhum dos Planos de Desenvolvimento Institucional até hoje publicados pelo IFRO, o que faz supor que, de certa forma, esse segmento encontra-se invisibilizado perante a instituição.

No Plano de Desenvolvimento Institucional vigente (IFRO, 2018). Os objetivos estratégicos que vêm sendo traçados pela instituição são genéricos, a exemplo do objetivo estratégico nº 52 do PDI vigente: “Promover a valorização dos servidores através de ações que contribuam para sua satisfação, segurança e bem-estar no trabalho”. Não há ações específicas para os servidores com deficiência e nem mesmo um planejamento para o acolhimento e inclusão dos próximos que ingressarão no serviço público. De igual modo, o acesso ao conhecimento das ações específicas que os *Campi* têm desenvolvido para o alcance do objetivo geral não tem sido fácil – o que nos faz supor três coisas: (1) que não estejam sendo realizadas, (2) que estejam sendo realizadas, mas sem alcançar resultados satisfatórios que encorajem a divulgação/publicidade, (3) que não estejam sendo registradas de modo sistemático.

Outro aspecto que requer atenção são as barreiras atitudinais, sem dúvida as mais desafiadoras, uma vez que ocupam o complexo terreno das ideologias sociais, das crenças e preconceitos, e que sua superação é condição para a remoção das demais barreiras.

Atitudes discriminatórias se espriam pelo tecido do cotidiano, de forma explícita ou velada, e muitas vezes de forma até mesmo não intencional. No caso da instituição onde se desenvolveu a pesquisa, o silêncio sobre o assunto foi percebido como barreira atitudinal significativa, que precisa ser vencida em prol da democracia e da plena participação social. Não falar sobre o assunto, não prever ações de inclusão e de desenvolvimento profissional desses servidores é uma atitude discriminatória, ainda que velada e possivelmente não intencional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é atividade central para a produção da existência humana, para a socialização e humanização dos indivíduos. Por meio dele é possível gerar tanto valor de uso quanto valor de troca, convertendo o segundo em riqueza. Em sociedades de classe as riquezas geradas pelo trabalho são apropriadas de modo desigual, concentrando-se na classe que detêm os meios de produção.

Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho: um olhar para o Instituto Federal de Rondônia

Na atual fase do capitalismo é notável a concentração de renda, a ampliação das desigualdades sociais e a intensificação de políticas neoliberais, que impõem ajustes e reformas estruturais que reduzem o Estado e, por conseguinte, diminuem a oferta de serviços públicos e impactam nos direitos sociais. Um dos direitos mais comprometidos na atualidade é o direito ao trabalho, tendo em vista a flexibilização das relações trabalhistas, o aumento do desemprego e do subemprego. Nesse sentido, conseguir um trabalho estável e decente é cada dia mais desafiador, desafio este que adquire proporções ainda maiores para as PcD.

Para reduzir as discriminações sociais e ampliar as oportunidades de inclusão social e produtiva de pessoas com deficiência o Estado brasileiro tem assegurado instrumentos jurídicos que favorecem o acesso dessas pessoas ao serviço público. No rol desses dispositivos, merecem destaque a própria Constituição Federal (BRASIL, 1988), o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), e o Decreto Nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009 (BRASIL, 2009). Tais dispositivos prevêm o direito ao trabalho como dimensão da cidadania e oportunizam o ingresso de PcD do serviço público, configurando-se como elementos relevantes, mas não suficientes para a inclusão.

O Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia – *lócus* da pesquisa aqui comunicada tem se pautado na observância à legislação nacional acerca do tema. Em seus concurso pelos menos 5% das vagas tem sido reservadas para PcD, e a partir do ingresso desses servidores, tem promovido os ajustes pontuais para favorecer a adaptação desses servidores no ambiente de trabalho. A referida instituição, embora desenvolva ações pontuais em favor da inclusão, não dispõe, até o momento de uma política de gestão de pessoas voltada à efetivação da inclusão e ao desenvolvimento profissional específico dos servidores com deficiência. Há um silêncio em relação a essas pessoas, às suas necessidades e aos desafios que enfrentam. Esse silêncio não favorece a redução das barreiras que impedem a plena acessibilidade desses servidores.

Diante do exposto, entende-se que é necessário o estabelecimento de uma política institucional, com programas, projetos e definição de fonte de financiamento para assegurar a inclusão e desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência. O silêncio acerca desta temática precisa ser superado, esses servidores existem e precisam ser vistos, suas necessidades precisam ser conhecidas e

atendidas da melhor maneira possível, para que possam produzir e se desenvolver em igualdade de condições com os demais servidores.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Jose Gabriel Antunes. *A Pessoa com Deficiência no Serviço Público: Análise das Condições de Trabalho na Universidade Federal de Goiás – Regional Jataí*. Dissertação (Mestrado em Educação) 174f. Universidade Federal de Goiás: Programa de Pós-graduação em Educação. Jataí: 2016. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4032072 Acesso em 11 abr. 2022.

BAUMAN, Zygmunt. *Vidas Desperdiçadas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2005.

BRASIL, Presidência da República. *Decreto n. 1.171, de 22 de junho de 1994*. Brasília: Presidência da República, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm acesso em 06 abr. 2022

BRASIL, Presidência da República. *Decreto Nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm acesso em 06 abr. 2022

BRASIL, República Federativa. *Lei Nº. 13.146, de 6 de julho de 2015*. Brasília: Congresso Nacional. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm acesso em 06 abr. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *PEC 241*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2088351> acesso em 05 abr. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS E DO SENADO FEDERAL. *Emenda Constitucional Nº 95, de 15 de dezembro de 2016*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm Acesso em 11 abr. 2022

CARVALHO, Maria do Rosário. *O Acesso de Servidores Públicos com Deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as Barreiras Atitudinais no Ambiente de Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior). Universidade Federal da Paraíba: Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior. João Pessoa: 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 10 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª edição, São Paulo: Atlas, 2002.

IFRO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. *Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, 2018-2022*. Porto Velho: 2018.

MÉSZÁROS, István. *Educação para além do capital*. São Paulo/Campinas: Boitempo/Editora da UNICAMP, 2002.

NOGUEIRA, Paula Maia. *Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: possibilidades institucionais no serviço público federal*. Dissertação (Mestrado em Promoção da saúde e prevenção da violência). Universidade Federal de Minas Gerais: Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência da Faculdade de Medicina. Belo Horizonte: 2016.

ONU. Organização das Nações Unidas. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Sede das Nações Unidas: Nova Iorque, 2006.

PLATT, Adreana Dulcina. *O paradigma inclusivo das políticas educacionais e o paradigma excludente das políticas econômicas nos anos 90: o constructo sócio-conceitual da normalidade/anormalidade (ou adequação social)*. Tese (Doutorado), 161f. Universidade Estadual de Campinas: Faculdade de Educação, Campinas, 2004.

PINA, Leonardo Docena. *Sociedade inclusiva: a face aparente do capitalismo em uma nova fase*. *Filosofia e Educação (Online)*, Volume 2, Número 1, Abril-Setembro de 2010, p. 127-149.

SAVIANI, Dermeval. *Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos*. *Revista Brasileira de Educação* v. 12 n. 34 jan./abr. 2007

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão*. Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SILVA, Izala Sarah Freitas da. *Saúde do Trabalhador: um estudo acerca da determinação social da saúde que perpassa os afastamentos em uma universidade pública federal*. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) 191 f. Universidade Federal do Rio Grande do Norte: Programa de Pós-graduação em Serviço Social. Natal: 2017.

SOUSA, Fernando José Pires (org.). *Poder e políticas públicas na América Latina*. Fortaleza: UFC, 2010.

WAGNER, Giseli Rodrigues. *Inclusão e permanência de servidores com deficiência na UFSM: propostas de ações de acessibilidade*. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas), 17 f. Universidade Federal de Santa Maria: Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas. Santa Maria: 2019.

YIN, Robert. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.