

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA REGIÃO TOCANTINA DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS, TECNOLÓGICAS E LETRAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO BACHARELADO

ESTER DE SANTANA COSTA

**GESTÃO DE PESSOAS E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)
POR CONCURSO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICA EM
AÇAILÂNDIA-MA.**

Açailândia - MA
2023

ESTER DE SANTANA COSTA

**GESTÃO DE PESSOAS E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)
POR CONCURSO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICA EM
AÇAILÂNDIA-MA.**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL, Campus Açailândia, como requisito para obtenção de título de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof^ª. Esp. Amélia Aline Cavalcante Lima Oliveira

Açailândia - MA
2023

C837g

Costa, Ester de Santana

Gestão de pessoas e a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) por concurso em uma instituição de ensino pública em Açailândia-MA / Ester de Santana Costa – Açailândia: UEMASUL, 2023.

42 f. : il.

Monografia (Curso de Bacharel em Administração) – Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL, Açailândia, MA, 2023.

Orientadora: Profa. Esp. Amélia Aline Cavalcante Lima Oliveira

1. Gestão de pessoas. 2. Pessoa com deficiência. 3. Inclusão. I. Título.

CDU 376:331.5(812.1)

FOLHA DE APROVAÇÃO

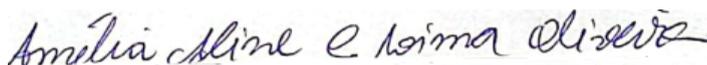
**GESTÃO DE PESSOAS E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)
POR CONCURSO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICA EM
AÇAILÂNDIA-MA.**

ESTER DE SANTANA COSTA

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL, Campus Açailândia como requisito para obtenção de título de Bacharel em Administração.

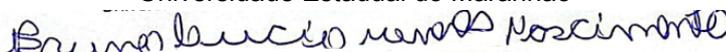
Aprovado em: 26/06/2023

BANCA EXAMINADORA



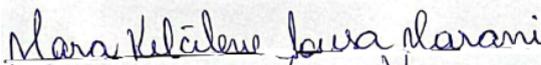
Prof^ª. Esp. Amélia Aline Cavalcante Lima Oliveira (Orientadora)

Especialista em Gestão Pública
Universidade Estadual do Maranhão



Prof. Dr. Bruno Lucio Meneses Nascimento (Membro)

Doutor em Engenharia Civil com ênfase em Saneamento Ambiental
Universidade Federal do Ceará



Prof^ª. Esp. Mara kelcilene Sousa Marani (Membro)

Especialista em Direito Processual Civil e Aplicado
Escola Brasileira de Direito

AÇAILÂNDIA – MA

2023

Dedico este trabalho aos meus pais e meus avós que me deram todo apoio e suporte para chegar até aqui. Aos meus colegas de turma pela troca de conhecimento e amizade que levarei sempre comigo. A minha melhor amiga que me ouviu em momentos difíceis e não me deixou desistir. Aos professores que fizeram parte desta minha jornada acadêmica. E principalmente a Deus por ter me dado a benção de chegar a este momento.

“Eu sinto que às vezes as pessoas devem ser respeitadas
apenas por estarem vivas e existindo”

Kim Namjoon

RESUMO

O tema apresentado se relaciona com a inclusão de pessoas com deficiência por concurso em uma instituição de ensino pública atuante no município de Açailândia-MA, levantando a problemática sobre como ocorre a inserção de pessoas com deficiência por concurso, através das cotas, e qual deve ser a contribuição da gestão de pessoas para a inclusão efetiva? Observando que a inserção de PCD no mercado de trabalho possui suas dificuldades, a pesquisa procura examinar a inclusão no setor público. O objetivo da presente monografia é apresentar a participação de pessoas com deficiência ingressos em cargos de concurso por cotas, dispostos em uma instituição de ensino pública de Açailândia. O procedimento metodológico utilizado consiste em abordagem qualitativa, quanto aos procedimentos de pesquisa bibliográfica exploratória. A coleta das informações se deu por visitas presenciais à instituição de ensino, também foi aplicado questionário online, pelo Google *forms*, aos servidores que ingressaram no concurso por cotas. Este é um tema que tem provocado discussões e ainda precisa ser amplamente debatido, a fim de gerar cada vez mais mudanças e abrir espaços para talentos inexplorados e que estão à espera de uma oportunidade.

Palavras-chave: gestão de pessoas; pessoa com deficiência; inclusão.

ABSTRACT

The theme presented is related to the inclusion of people with disabilities through a competitive examination in a public educational institution operating in the city of Açailândia-MA, raising the issue of how does the inclusion of people with disabilities through a competitive examination occurs, through quotas, and what should be the contribution of people management for effective inclusion? Observing that the insertion of PCD in the job market has its difficulties, the research seeks to examine the inclusion in the public sector. The objective of the present monograph is to present the participation of people with disabilities who entered positions in a public school in Açailândia by quotas. The methodological procedure used consists of a qualitative approach, as to the procedures of exploratory bibliographical research. The information was collected through personal visits to the educational institution, and the questionnaire was also applied, through Google forms, to servers who entered the competition by quotas. This is a topic that has caused discussions and still needs to be widely debated, in order to generate more and more changes and open spaces for unexplored talents who are waiting for an opportunity.

Key Words: people management; people with disabilities; inclusion.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Respostas sobre faixa etária.....	28
Gráfico 2: Respostas quanto à escolaridade.....	29
Gráfico 3: Respostas sobre a deficiência.....	29
Gráfico 4: Respostas sobre experiência profissional.....	30
Gráfico 5: Respostas sobre Inclusão na Instituição.....	31
Gráfico 6: Respostas quanto à recepção de PCD pelos funcionários da instituição.....	31
Gráfico 7: Respostas sobre estrutura física do campus.....	32
Gráfico 8: Respostas sobre obstáculos no concurso para a instituição.....	33
Gráfico 9: Respostas referente à oferta de capacitação.....	34
Gráfico 10: Respostas sobre grau de satisfação.....	34

LISTA DE SIGLAS

CDPD	Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CIDPD	Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
PCD	Pessoa com Deficiência
PNS	Pesquisa Nacional de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 Gestão de Pessoas	13
2.1.1 O Papel do Profissional de Gestão de Pessoas.....	15
2.2 Pessoas com Deficiência	16
2.2.1 Dificuldades e Preconceitos Relacionados à Pessoa com Deficiência.....	18
2.2.2 Direitos da Pessoa com Deficiência.....	20
2.3 Inclusão e Trajetória Profissional da Pessoa com Deficiência nas Organizações	22
2.4 Concurso Público	24
3 METODOLOGIA	25
3.1 Tipos de Pesquisa.....	25
3.2 Campo e Amostra de Pesquisa.....	26
3.3 Coleta de Dados.....	26
3.4 Caracterização da Instituição.....	27
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A FORMULÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES	40

1. INTRODUÇÃO

O tema apresentado tem grande relevância para a área administrativa, exercida tanto no setor público quanto no privado, pois estimula a busca pelo entendimento sobre as questões de diversidade e inclusão, assuntos que fazem parte da abordagem deste estudo e estão em discussão em vários âmbitos sociais. É fato que muitos talentos são perdidos, em diversas áreas, devido a preconceitos enraizados na sociedade e que, infelizmente, são espelhados no mercado de trabalho.

De acordo com o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010), pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil representam cerca de 24% da população, quase 46 milhões de pessoas, destes apenas 1%, ou seja, 403.255 brasileiros, estão no mercado de trabalho. As causas deste baixo índice de inclusão, apesar da existência da Lei nº 8.213/1991 que regulamenta cotas para contratação de pessoas com deficiência, pode se dar por dificuldades encontradas por PCDs desde a formação até falta de oportunidades reais. Outro fator a ser levado em consideração é o pouco interesse das empresas, seja ela pública ou privada, em incluir de forma efetiva as pessoas com deficiência, a resistência em adequar as rotinas de trabalho e estruturas da organização para melhor atender as necessidades de PCDs.

Nos cargos públicos pode-se observar que as cotas destinadas à garantia da participação de pessoas com deficiência foram estabelecidas pela Lei nº 8.112/1990 e Decreto nº 9.508 de 2018. O Decreto que complementa a lei chega de forma tardia, no entanto, essas mudanças, ainda que lentas, são fruto dos esforços de PCDs por seus direitos.

O referido decreto dispõe 5% a 20% das vagas dos concursos públicos para pessoas com deficiência, enquanto a Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 93, dispõe que as organizações privadas reservem de 2% a 5% de suas vagas, a depender da quantidade de funcionários que possui, uma porcentagem relativamente baixa se comparada ao quantitativo da população PCD apta a trabalhar.

Procurar meios de ajustar essa desigualdade pode ser uma função atribuída ao setor de gestão de pessoas. Segundo Rodrigues (2019) um grande desafio da gestão de pessoas encontrado no setor público se dá pela forma de

ingresso dos colaboradores nas instituições. Diferentemente das empresas privadas, onde as contratações são feitas por características e qualificações pré estabelecidas, os cargos públicos são ocupados através de concursos. Desta maneira, as atribuições da gestão de pessoas na administração atual em motivar os funcionários a se desenvolverem, têm ainda mais importância.

Com isso, é preciso abranger o papel do profissional de Gestão de Pessoas no reconhecimento das capacidades e habilidades de pessoas com deficiência, viabilizando oportunidades para seu crescimento profissional e atribuições a funções que são plenamente capazes de exercer, promovendo um ambiente adequado em que haja respeito pela diversidade, e incentivar uma busca constante por igualdade social no ambiente de trabalho, possibilitando a esses colaboradores com deficiência meios para exercer sua profissão com confiança, usufruindo de seus direitos.

Com base nos pressupostos, desponta o questionamento sobre como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência por concurso, através das cotas, e qual deve ser a contribuição da gestão de pessoas para a inclusão efetiva? A importância do estudo se dá pela relevância do tema abordado para conhecimento sobre a participação das pessoas com deficiência no setor público.

O objetivo da presente monografia é apresentar a participação de pessoas com deficiência em cargos de concurso por cotas, dispostos em uma instituição de ensino pública de Açailândia-MA e sua trajetória. O procedimento metodológico utilizado consiste em abordagem qualitativa, quanto aos procedimentos de pesquisa bibliográfica exploratória. A coleta das informações se deu por visitas presenciais à instituição de ensino, também foi aplicado questionário online, pelo Google *Forms*, aos servidores que ingressaram no concurso por cotas.

O referencial teórico está organizado por tópicos, abordando os conceitos e funções da gestão de pessoas, apresentação da pessoa com deficiência, seus direitos e deveres. Nos capítulos finais são apresentados as análises de resultados da pesquisa, bem como as considerações finais, sinalizando pontos que se destacaram durante o estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

O fator humano nas organizações por muito tempo foi visto como simples meio para se chegar a um resultado. Na Administração Científica de Taylor, bem conhecida quando se fala de gestão, em que era afirmado que o trabalhador poderia produzir mais do que já produzia, com métodos que visavam à racionalização do trabalho, levando em consideração primordialmente aspectos físicos.

Outra teoria bastante conhecida é a Escola das Relações Humanas de Elton Mayo, que diferente da Administração Científica, demonstrou que fatores psicológicos e sociais afetam grandemente a produtividade. A partir dessa teoria as relações humanas passaram a ser mais reconhecidas nos ambientes organizacionais.

A atenção das empresas para a área de gestão de pessoas vem aumentando nos últimos anos, afinal são as pessoas que produzem e prestam serviços, dando vida às instituições. Segundo Chiavenato (2008) as organizações passaram a direcionar seus investimentos nas pessoas ao invés de diretamente em produtos ou serviços, pois são elas que detêm o domínio sobre a criação, desenvolvimento, produção e melhoramento dos processos.

As pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários. (CHIAVENATO, 2008). Investir em treinamento e desenvolvimento dos colaboradores se tornou mais vantajoso para as organizações, e também um diferencial competitivo. Uma empresa é feita de pessoas, com competências e qualidades, que dispoem das oportunidades certas e dotadas dos recursos necessários conduzem a entidade a bons resultados.

O papel da gestão de pessoas é garantir que os colaboradores de uma empresa alcancem o melhor desempenho possível, utilizando e aprimorando suas aptidões. Para isso, Chiavenato (2008) destaca aspectos essenciais em que a gestão de pessoas deve se basear:

- As pessoas como seres humanos: dotadas de personalidade e profundidade diferentes entre si;

- As pessoas como ativadores de recursos organizacionais: como elementos impulsionadores da organização e capazes de dotá-la de talento indispensável;
- As pessoas como parceiros da organização: capazes de conduzir a organização a excelência e ao sucesso;
- As pessoas como talentos fornecedores de competências: ou seja, pessoas como elementos vivos e portadores de competências essenciais ao sucesso organizacional;
- As pessoas como o capital humano da organização: ou seja, pessoas como principal ativo organizacional.

Como pode ser observado, são as pessoas que fazem uma instituição funcionar, e o profissional de gestão de pessoas deve estar consciente da importância de seu trabalho em coordenar e liderar essas pessoas para obterem êxito em suas tarefas, sejam elas quais forem.

Na administração pública não seria diferente, Ribeiro (2019) ressalta que a gestão de pessoas nos setores públicos é um importante instrumento de capacitação e desenvolvimento dos servidores, para além das burocracias que já lhe são atribuídas, pois assim confere melhorias na qualidade de trabalho e também no atendimento à população.

Ribeiro (2017) destaca algumas funções como sendo a missão do departamento de recursos humanos, ou gestão de pessoas, dentre elas vale citar: dimensionar e planejar as necessidades de pessoas a curto médio e longo prazo, para atender as necessidades e objetivos da organização; manter os cargos adequadamente preenchidos para responder bem às demandas da empresa e do próprio setor; prover qualificação profissional para os colaboradores fazendo com que assim estejam cada vez mais aptos a cumprir suas funções com eficiência e eficácia que levam a empresa ao êxito.

O conceito de gestão de pessoas se mantém próximo nos setores público e privado. Motivar o colaborador, viabilizar seu desenvolvimento e crescimento profissional, e assim levá-lo a bons resultados e conseqüentemente a instituição terá melhorias.

É importante ressaltar que as instituições públicas não detém o lucro como o principal objetivo, essas organizações estão à serviço da população, logo, os servidores atuantes compactuam com este propósito. Portanto, o papel da área de

gestão de pessoas no setor público é estar preparado e preparar funcionários para atender de forma qualificada a população.

2.1.1 O Papel do profissional de Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas tem como objetivo orientar o comportamento humano dentro das organizações, sendo o profissional que atua nessa área o principal meio para cumprir essa função.

O profissional de gestão de pessoas, ou recursos humanos, deve estar preparado para preencher os requisitos necessários para atuar nesta área, sempre tendo em mente que seu trabalho se trata do contato direto com pessoas diferentes de si e umas das outras, portanto, além das habilidades administrativas é importante ter tato para lidar com indivíduos. Ribeiro (2017) cita características de um bom profissional de gestão de pessoas: preparo profissional; dedicação; habilidade de saber negociar; preocupação com as pessoas e com os negócios; habilidade para motivar pessoas e capacidade em alcançar objetivos.

O profissional de recursos humanos deve considerar as "pessoas como pessoas", e não como meros recursos da organização (RIBEIRO, 2017). Tem-se visto bastante a importância que as empresas estão dando aos seus colaboradores, no entanto, deve-se atentar para que estes não sejam desumanizados e tratados somente como um meio para o alcance de sucesso.

Maciel (2010) afirma que mesmo de forma implícita as empresas devem expressar a importância dos colaboradores para o bom andamento da organização ao contratar pessoas pelo seu desempenho nas atividades.

Mesmo em instituições públicas, onde a adesão de funcionários se dá por concurso ou seletivo, sem uma pré-seleção por avaliação pessoal de competências e características, está a cargo do gestor público promover acompanhamento do servidor para que ele possa desempenhar suas funções da melhor maneira, o motivando.

O termo "são as pessoas que movem uma organização", já muito utilizado e repercutido no meio Administrativo, ganha ainda mais força ao ser analisado que as relações interpessoais no ambiente de trabalho influenciam no desempenho do colaborador, e conseqüentemente no andamento da empresa. E em muitos casos o responsável pelo desempenho das pessoas em suas atividades de trabalho, sendo

ele bom ou ruim, é o profissional de gestão de pessoas, tendo como uma de suas funções motivar os funcionários e promover boas condições de trabalho para que desenvolvam bem suas tarefas.

Para Maciel (2010) fazer com que o colaborador se sinta parte da empresa e veja que é importante para seu andamento, é o incentivo necessário a ser feito para que o desempenho de suas tarefas seja feito com maior empenho e eficiência. Um colaborador motivado “veste a camisa” da empresa, busca a melhor forma de realizar suas atividades, uma vez que tem o sentimento de ganho com a evolução da organização, ou, no caso do setor público, atender a demanda da população da melhor maneira.

Analisar o comportamento e promover atividades que estimulem a resolução de tarefas é papel do gestor de pessoas. Segundo Lima *et al* (2018) a qualidade de vida no trabalho é um movimento orientado para melhoria nas condições de trabalho, sem distinção de funções ou nível hierárquico. Promover um ambiente de trabalho que assegura a importância da saúde física e psicológica do colaborador, além de suas atividades laborais, o torna mais motivado e assim as instituições contam com um servidor melhor preparado para cuidar dos cidadãos.

2.2 Pessoas com Deficiência

Com base na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (lei 13.146/2015) estabelece por meio do artigo segundo que

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”
(BRASIL,2015)

Segundo Condessa *et al* (2020) as deficiências físicas e sensoriais são as mais dominantes no Brasil e no mundo, com o envelhecimento populacional diretamente ligado com o aumento desses tipos de deficiência por serem adquiridas ao longo da vida.

Há tipos de deficiências e suas especificações, a deficiência física acomete os membros do corpo dificultando a movimentação, paraplegia, tetraplegia, amputação são exemplos. Deficiência auditiva, perda parcial ou total da capacidade de ouvir, em pessoas que adquirem pode haver comunicação verbal ou escrita uma vez alfabetizadas na língua portuguesa, para pessoas que nascem sem audição há a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para a comunicação.

Existe ainda a deficiência visual que pode ser a cegueira ou a baixa visão. Deficiência mental/intelectual se trata do funcionamento intelectual considerado inferior à média, vale ressaltar que essa deficiência se difere de doenças mentais pois se refere a aspectos cognitivos. E deficiência múltipla que é a associação de duas ou mais das deficiências citadas.

A deficiência adquirida em determinado momento da vida, pode ocasionar dificuldades na aceitação e adaptação da condição. Santos e Freitas (2019) apontam que o fato de a deficiência ocorrer repentinamente, em decorrência de acidentes ou até de forma esperada, como nos casos de doenças, relacionadas ao envelhecimento ou não, interfere neste processo, mas não determina a velocidade nem quão bem-sucedido se dará o andamento da aceitação.

Há aqueles que nascem com deficiência e isso pode ser um choque para os pais que idealizam como a criança seria, de acordo com os padrões estabelecidos na sociedade. Receber tal diagnóstico pode causar-lhes um misto de sentimentos extremos como amor e ódio, alegria e sofrimento, aceitação e rejeição, medo, culpa e vergonha. Oliveira (2018) relata que a família é a principal responsável pela formação dos valores e é de responsabilidade dos mesmos desconstruir seus modelos de pensamentos e recriar uma nova série de conceitos que absorvam a nova realidade após o diagnóstico.

Para quem nasce com a deficiência ter uma infância com brincadeiras costumeiras não é uma impossibilidade, apenas são feitas à sua maneira, conforme o seu normal. Para quem a adquire, voltar a realizar as mesmas tarefas de antes pode ser um desafio, ou começar novas atividades pode requerer adaptações, mas é possível realizá-las.

Em ambos os casos lidar com o julgamento dos outros é algo recorrente e incômodo. Constantemente as pessoas com deficiência passam por situações que as constringem, como olhares tortos e com uma penitência indevida, como se não

fossem capazes de levar uma vida normal, e acabam sendo invalidadas perante as decisões e atividades cotidianas.

A autonomia é algo que se torna prejudicada em pessoas com deficiência, justamente pela demanda de apoio que ela necessita, sendo evidenciado que a rede de apoio oferecida pelos familiares contribui na superação e enfrentamento de dificuldades (BRIGNOL *et al* 2018). Oferecer uma rede de apoio para a pessoa com deficiência é de suma importância, no entanto, é necessário ter o cuidado para não passar a ideia de que elas não possuem mais o poder de tomar decisões sobre suas vidas, colocando ainda mais limitações.

Muitas das dificuldades atribuídas à vida da PCD é permeada por ideias errôneas e uma superproteção que aprisiona, desta forma incapacitando realmente, pois eles estão aptos a cumprir muitas das atividades a que se propõem.

Um ponto relevante a destacar é que não se deve exigir de uma pessoa com deficiência que ela realize as atividades como uma pessoa que não deficiente. Cada uma tem a sua forma de realizar as tarefas, cada uma tem o seu normal.

Compreender como vivem as pessoas com deficiência ultrapassa os limites biológicos, pois precisamos considerar aspectos psicológicos, sociais e culturais, ou seja, transcender a questão clínica, pois a pessoa é o reflexo de diversos fatores que a influenciam e que fazem parte de seu cotidiano (BRIGNOL *et al* 2018). Buscar entender uma pessoa com deficiência é reconhecer outras realidades e validar outras formas de viver e de ser. Respeitá-las e incluí-las é um dever que a sociedade precisa aprender a cumprir.

2.2.1 Dificuldades e preconceitos relacionados à pessoa com deficiência

Pode-se ver em relatos históricos que pessoas com deficiência sempre existiram e, infelizmente, foram alvo de preconceitos e segregação. Nas várias mudanças que ocorreram ao longo das eras a discriminação e exclusão de pessoas com deficiência da sociedade diminuiu de modo considerável, mas não acabou.

Nos tempos atuais este preconceito tem nome: “capacitismo”. O capacitismo pode ser conceituado a partir do inciso primeiro, no artigo quarto da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), onde

Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. (BRASIL, 2015)

E ainda afirma no artigo oitavo que

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 2015)

A exclusão de pessoas com deficiência, de vários âmbitos da sociedade, vem de conceitos errôneos desde os primórdios dos tempos. Aristóteles e Platão, grandes filósofos, defendiam essa exclusão de pessoas que nasciam com “deformidades”. Então nota-se que a raiz do *capacitismo* é bem mais profunda do que aparenta.

Felizmente, as discussões sobre inclusão estão encontrando mais espaço entre as pessoas, e gerando não somente desejo por mudança, mas também ações.

Vendramin (2019) afirma que o capacitismo pode estar presente em coisas cotidianas e subliminares do dia a dia, que guiados pelo senso comum, podem não ser percebidos ou questionados. Um exemplo é a frase “tão bonito (a), nem parece ter deficiência”, parece inofensiva e até pode ser dita como forma de elogio, mas coloca a deficiência como algo ruim que precisa ser separado da pessoa para então ver as qualidades. Algumas outras frases e ditos populares permeiam pelos ambientes sociais carregadas de discriminação são ainda propagadas, é necessário que sejam percebidas e corrigidas para assim evitar constrangimentos a PCD.

As pessoas com deficiência podem enfrentar dificuldades com a acessibilidade dos locais onde frequentam, apresentando obstáculos para sua locomoção e independência. No entanto, as questões acerca da acessibilidade para pessoas com deficiência vão além de barreiras arquitetônicas. A acessibilidade atitudinal é uma prática de auto percepção, conhecimento e análise (VENDRAMIN, 2019).

Ter acesso a questões básicas como educação e saúde também podem ser barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam. Falta de intérpretes para deficientes auditivos, ou materiais em braille para deficientes visuais, escadas ou rampas muito íngremes que dificultam a locomoção de deficientes físicos e falta de profissionais capacitados para atender as necessidades de deficientes intelectuais. Apenas a área da educação foi citada, mas pode-se notar que estes empecilhos certamente afetarão os demais aspectos da vida de uma PCD.

Uma das áreas que é afetada pelas dificuldades em acesso à educação é a profissional. Sem qualificação profissional as chances de se inserir no mercado de trabalho são drasticamente reduzidas, e se tratando de pessoas com deficiência há uma complicação a mais. Muitas empresas têm dificuldade em empregar PCD e podem usar disso para embasar seu sistema preconceituoso. Portanto, o incluir deve começar na educação.

2.2.2 Direitos da pessoa com deficiência

Segundo Tisescu e Santos (2014), há algumas fases que caracterizam a criação dos direitos das pessoas com deficiência: eliminação - fase em que a pessoa com deficiência simbolizava impureza ou castigo divino; assistencialismo - a pessoa com deficiência era entendida como alguém que carecia de cuidados; integração - a pessoa com deficiência é tolerada no meio social e inclusão - a pessoa com deficiência é percebida como detentor de direitos e é inserida no meio social. Esta última fase está sendo vivenciada.

Políticas públicas e leis foram promulgadas para garantir que as pessoas com deficiência desfrutem de seus direitos, no entanto pode-se observar que em muitos casos não há um verdadeiro cumprimento dessas leis. Saúde e educação, por exemplo, são direitos básicos de toda a população, e que devem ser

assegurados a todos sem exceção, entretanto é notório que para uma parcela da população há maior dificuldade em acessar esses direitos.

A Lei nº 13.146/15, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), de 6 de julho de 2015 com base na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), abrange diversas áreas da vida social para possibilitar uma vivência mais confortável e inclusiva para PCDs. As políticas públicas contidas na Lei Brasileira de Inclusão (LBI) englobam áreas como capacidade civil, inclusão escolar, auxílio inclusão, prevê penalidades para crimes de discriminação, abandono e exclusão, atendimento prioritário, administração pública e acesso à cultura, esporte, turismo e lazer.

No entanto, é de conhecimento que a elaboração de instrumentos legais, por si só, não garantem uma mudança de atitude esperada da sociedade em relação às pessoas com deficiência (AZEVEDO, FERNANDES e ROSSI, 2021). Não adianta apenas saber o que a lei manda, é necessário promover ações para colocá-la em prática. Sociedade e pessoas com deficiência precisam trabalhar em conjunto, para isso as barreiras do preconceito e discriminação precisam ser vencidas.

Menezes (2019) relata que por meio da Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CIDPD) a PCD, inclusive aquelas que possuem limitações intelectuais e/ou psíquicas, passaram a ter igual capacidade legal e do respeito à sua personalidade (art.12). A partir disto, a Lei Brasileira de Inclusão rescindiu os critérios que utilizavam a deficiência para rotular a capacidade. As pessoas que antes não podiam exercer concreta participação social e jurídica e viviam ante representante legal, passaram a ter autonomia sobre a própria vontade nos âmbitos patrimonial e existencial.

Apesar de todo amparo legal, ainda se enfrenta a dificuldade de afirmação das diferenças enquanto direito fundamental ante o preconceito arraigado na sociedade (PERUZZO E LOPES, 2019). Para que os direitos das pessoas com deficiência sejam cumpridos de melhor forma é necessário o desprendimento dos conceitos errôneos adotados pela sociedade.

De acordo com Scalabrin e Campos (2016) o Estado, como agente público e com poder de regência, deve criar condições para a materialização desses direitos. Assim haverá maiores chances de cumprimento da Lei e dará mais independência e voz às pessoas com deficiência.

2.3 Inclusão e Trajetória Profissional da Pessoa com Deficiência

As discussões acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho acontecem há aproximadamente 30 anos, como afirma Lorenzo e Galery (2019). Desde a Segunda Guerra Mundial, onde soldados eram feridos de forma que não podiam mais atuar na guerra, e por isso afastados das atividades laborais, há a busca por inclusão e reinserção profissional.

A partir dos materiais estudados observou-se que a inserção de algumas pessoas com deficiência no mercado de trabalho ocorreu em cargos operacionais, dando início a trajetória profissional, e a partir deste ponto desenvolver o desejo de buscar qualificação no ensino superior.

Diante da procura por inclusão de PCD nas organizações, leis foram promulgadas para regulamentar e garantir o direito a vagas. Nas empresas privadas observa-se a Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, onde no artigo 93 dispõe que as empresas devem obrigatoriamente reservar de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência. No setor público, considerando que o ingresso nas instituições se dá por concurso, há o Decreto nº 9.508 de 2018 que estabelece a reserva de 5% a 20% das vagas nos concursos para pessoas com deficiência.

Apesar dessas leis terem funcionado como uma válvula impulsionadora para a abertura de vagas nas empresas, o número de pessoas com deficiência que ora está participando do mercado de trabalho, ao contrário, ainda está muito aquém do que ela prevê (TANAKA; MANZINI, 2005). As vagas que são ofertadas, em alguns casos, não estão de acordo com a escolaridade do candidato PCD. Infelizmente, algumas organizações ofertam oportunidades apenas para se isentar da multa que é cobrada pelo não cumprimento da lei, sem haver real intenção de inclusão, e com isso os cargos são abaixo do nível educacional que deveria.

Observa-se que apesar das leis que incentivam a inclusão de pessoas com deficiência em todos os âmbitos da sociedade, ainda há certa resistência em de fato incluí-las.

As pessoas com deficiência encontram diversas barreiras em sua trajetória profissional. Lorenzo e Galery (2019) apontam algumas dessas barreiras, relatadas por entrevistados em sua pesquisa: barreiras na infraestrutura/arquitetura, para locomoção e a acesso aos ambientes; barreiras tecnológicas, que felizmente tem melhorado; e barreira atitudinal, não há real interesse em auxiliar a pessoa com

deficiência nos primeiros passos na função a ser exercida, colocando em sua condição empecilho para se aprender a tarefa. Outro obstáculo que pode ser encontrado é a qualificação profissional.

Para serem inseridas no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência precisam antes ter acesso à educação profissional que as qualifique. E este pode ser mais um obstáculo enfrentado. Ingressar em cursos profissionalizantes, e até mesmo em universidades, é um desafio para alguns PCD. Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, realizada pelo IBGE, apenas 5% da população PCD tinham nível superior completo, um quantitativo baixo se comparado aos 17% da população não PCD. As dificuldades vão desde a pouca acessibilidade na estrutura, até falta de tato de profissionais para receber a pessoa com deficiência.

No entanto, a contribuição da formação para além da capacitação profissional pode ser observada pela identificação de benefícios para a vida pessoal (AZEVEDO; FERNANDES e ROSSI, 2021). Uma vez que o acesso à educação é alcançado uma nova perspectiva é vista, e a percepção de que se pode obter conquistas profissionais gera novos anseios de vida.

Notou-se também que existe entre as pessoas com deficiência o receio de que as cotas reforcem o estigma de que elas só são capazes de conseguir um trabalho por causa da obrigatoriedade legal (PEREIRA E RODRIGUES, 2021). Deve-se atentar para as habilidades da pessoa com deficiência além de sua condição. A lei de cotas não retira sua capacidade, mas garante seu direito de exercê-la.

Portanto, o administrador de gestão de pessoas deve estar apto para receber a pessoa com deficiência, a fim de conduzi-la ao crescimento profissional. Para Caron et. al. (2021) a gestão de pessoas tem sua relevância para a inclusão laboral de PCD por compreender entre suas atribuições, e a partir de suas políticas e práticas, desde a disponibilização de vagas à garantia de desenvolvimento profissional dessas pessoas. Cabe ainda ao setor público fortalecer suas políticas para a inclusão, utilizando das atribuições da gestão de pessoas para tal.

Lorenzo e Silva (2020) destacam também a importância do apoio familiar neste processo, o incentivo ou falta dele pode influenciar nas escolhas da pessoa com deficiência, em buscar carreira profissional ou não. Sendo esta uma das formas

de se conquistar autonomia e independência, pode ser um diferencial na vida de uma pessoa com deficiência.

2.4 Concurso Público

A atração das pessoas para os cargos públicos é observado por Castelar *et al* (2010), que aponta alguns fatores para isso. Um deles é o fato de o setor público ofertar melhores salários do que os efetuados em níveis semelhantes aos do setor privado. Destaca ainda, ligados ao emprego público, benefícios indiretos como plano de saúde, duração das férias e previdência social diferenciada.

Macêdo *et al* (2016) responsabiliza ainda o aumento nos números de vagas disponibilizadas por concursos públicos no país e de interessados em ingressar no funcionalismo na busca da estabilidade que a aprovação concede. Com o cenário econômico cada vez mais instável e os níveis de desemprego alarmantes, a procura por estabilidade se concretiza nos cargos públicos devido a longa duração da prestação de serviço.

A obrigatoriedade de concurso para a ocupação de cargos públicos foi consolidada na constituição de 1988, após diversas mudanças administrativas ao longo dos anos, atribuindo um caráter meritocrático às contratações públicas que anteriormente utilizavam métodos celetistas.

Maia (2021) relata sobre como ocorriam as contratações no setor público antes do regulamentado na constituição:

“...o funcionalismo público estava submetido a diferentes regimes jurídicos: os servidores da elite burocrática estatal, admitidos via concurso público, como juízes, diplomatas e auditores-fiscais; os funcionários admitidos através de indicações políticas via contrato; os empregados de empresas públicas recrutados em bases meritocráticas, mas em regime celetista; os funcionários admitidos por concurso público, mas em regime celetista; cada qual com um conjunto de direitos e deveres diferenciado” (MAIA, 2021)

Uma vez que a eficácia da maioria dos direitos constitucionais é alcançada mediante organização jurídica de condições, meios e procedimentos, o concurso público é um procedimento administrativo indispensável à eficácia do direito fundamental de concorrer, de forma igualitária, a um cargo ou emprego público (MACÊDO *et al*, 2016). Partindo do pressuposto de que, dessa maneira, há

impessoalidade nas contratações e assim possam ser mais justas. Porém, como é de conhecimento, ainda assim pode haver fraudes que prejudiquem alguns concorrentes.

3. METODOLOGIA

O presente tópico descreve a metodologia utilizada na elaboração da pesquisa. De acordo com Soriano (2015) o método científico é um mecanismo ordenado, um conjunto de táticas sistemáticas que o pesquisador aplica para obter o conhecimento adequado do problema que se propõe resolver.

3.1 Tipos de Pesquisa

A forma de abordagem adotada no presente trabalho se caracteriza como qualitativa, buscando uma análise mais profunda do tema abordado. Para Menezes *et al* (2019) numa pesquisa de cunho qualitativo, a interpretação do pesquisador apresenta uma importância fundamental. O autor da pesquisa atua de forma ativa para trazer ao conhecimento o máximo que lhe for possível de seu objeto de estudo.

Quanto aos objetivos da pesquisa se configura exploratório, que segundo Botelho e Cruz (2014) tem como propósitos fundamentais desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias visando a elaboração de problemas mais exatos para pesquisas posteriores, promovendo familiaridade com o problema que requer levantamento bibliográfico e documental, além de entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado.

Para os procedimentos foi disposto de pesquisa bibliográfica coletada de artigos científicos, cuidadosamente analisados, de fontes adequadas, e livros de autores reconhecidos da Administração. Utiliza fontes bibliográficas ou material elaborado, como livros, publicações periódicas, artigos científicos, impressos diversos ou, ainda, textos extraídos da internet (MENEZES *et al* 2019).

O método de abordagem dedutivo foi utilizado na pesquisa na busca por embasamento teórico em leis e materiais que explicassem, de forma clara e eficaz, o fenômeno estudado. O método de procedimento monográfico encaixa-se pela avaliação de um tema em específico e toda a metodologia aplicada na investigação deste.

3.2 Campo e Amostra de Pesquisa

O campo de pesquisa escolhido foi uma instituição pública de ensino que possui vários pólos de atuação, o campus selecionado é localizado na cidade de Açailândia - MA.

Segundo dados do IBGE (2021), Açailândia possui uma população estimada de 113.783 habitantes, sendo 33.570 a população que possui deficiência (IBGE, 2016). Situada a 564 km da capital São Luís, o município conta com um importante polo industrial gerador de empregos que, de acordo com Silva (2022), se mantém em três eixos: indústria madeireira, pecuária e siderurgia. O setor público, por sua vez, também possui uma parcela de contribuição para o desenvolvimento econômico e ordem do município, sendo os concursos geradores de empregos e estabilidade para a população.

Amostragem é um processo de seleção e dedução, uma vez que a partir do conhecimento de uma parte, procura-se tirar conclusões sobre o todo (GÓES; LUZ e POSSA, 2010). Portanto, a pesquisa por amostragem estuda uma parcela da população objeto de estudo, sendo este método o escolhido para a presente pesquisa.

3.3 Coleta de Dados

A coleta de dados se deu por visitas à instituição, bem como ao setor de Gestão de Pessoas para reunir as informações necessárias. Para entrevista com os servidores PCD foi realizada aplicação de questionário online, via *Google Forms*, com questões abertas e fechadas. De acordo com Botelho e Cruz (2014), o questionário deve ser elaborado de modo a atender os objetivos propostos para a pesquisa.

Para concursos públicos a legislação exige que sejam reservadas de 5% a 20% das vagas para pessoas com deficiência (Decreto nº 9.508/2018), a instituição estudada cumpre com o decreto, no entanto, as vagas são dispostas para todos os campi do estado do Maranhão, com a pesquisa sendo realizada apenas no campus de Açailândia a amostra representa somente o polo do município em questão.

O formulário visou analisar as vivências e a trajetória dos entrevistados, desde a preparação para o concurso até a atuação no cargo público, bem como tomar conhecimento de suas percepções acerca da acessibilidade e inclusão na instituição.

3.4 Caracterização da Instituição

A instituição de ensino escolhida para aplicação da pesquisa foi criada em 1909, por meio de Decreto Federal, passou por diversas mudanças ao longo dos anos até chegar ao regimento dos tempos atuais. Está presente em diversos municípios do estado do Maranhão, sendo o campus de Açailândia onde ocorreu o estudo.

A escola visa formar profissionais qualificados, ofertando desde o ensino básico ao técnico profissionalizante e superior, buscando assim estimular e apoiar procedimentos educativos que culminem na geração de emprego e renda e a autonomia do cidadão na perspectiva de avanço socioeconômico, local e regional.

A instituição é regida pela legislação federal pertinente, apesar disso possui autonomia administrativa com estatuto próprio para regulamentação de funcionamento, além de regimento geral, conselho diretor e atos do próprio reitor.

A estrutura física conta com rampas para cadeirantes, também banheiros adaptados, e piso tátil direcional para deficientes visuais, como mostra a figura 1.

Figura 1: Pontos de Acessibilidade para PCD da Instituição



Fonte: Instituição de Ensino Público (2023)

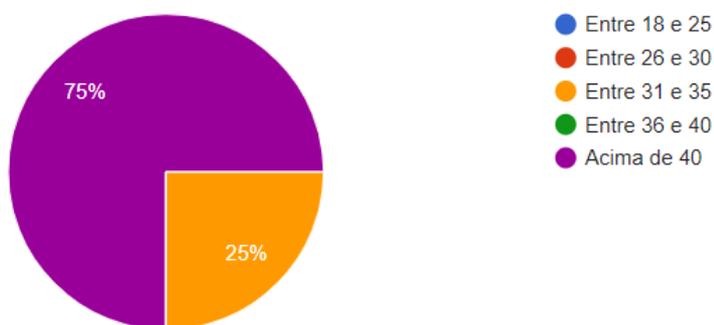
Além de profissionais, a instituição recebe alunos com deficiência, contribuindo para o que vem sendo tratado na presente pesquisa em relação a formação e qualificação de PCD, o que auxilia na preparação para o mercado de trabalho. Para os alunos com deficiência auditiva há a disponibilização de intérprete da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Tomando como base o tema apresentado e discutido nesta monografia, a aplicação do questionário se deu para conhecimento da experiência dos servidores na instituição, bem como sua trajetória para chegar ao concurso e vivências de empregos anteriores.

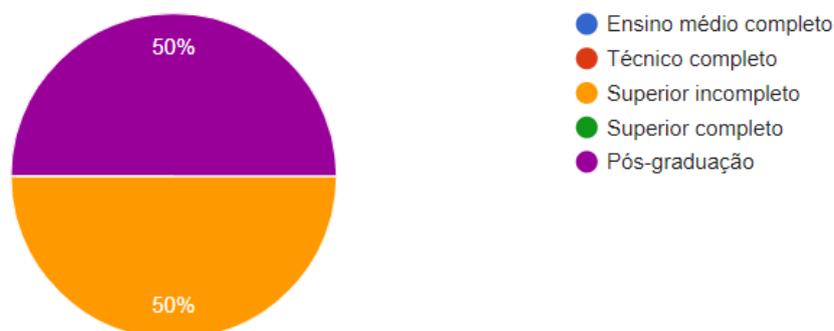
Dos respondentes todos se identificaram no gênero masculino, 25% se encaixa na faixa etária entre 31 e 35 anos de idade, enquanto 75% está acima de 40 anos, como observado no gráfico 1.

Gráfico 1: Respostas sobre faixa etária



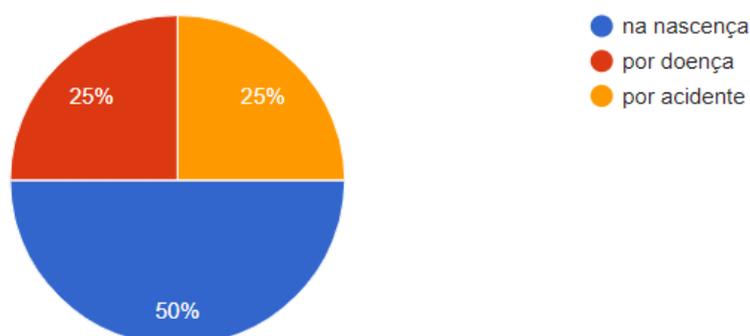
Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

No gráfico 2 é observado que 50% dos entrevistados chegaram a pós-graduação, contra 50% que alcançaram o ensino superior mas não concluiu, um dos servidores relatou ainda estar cursando o nível superior. De acordo com o Censo de Educação Superior 2021 (BRASIL, 2021), apenas 0,71% da população PCD brasileira estava matriculada em cursos de graduação. A chegada de alguns entrevistados à pós-graduação demonstra que as pessoas com deficiência estão ultrapassando a barreira da falta de acesso à educação, em contrapartida, os dados fornecidos pelo Censo apontam a vagarosidade com que isto está acontecendo.

Gráfico 2: Respostas quanto à escolaridade

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Para o tipo de deficiência 100% dos entrevistados relataram ser deficiência física, e conforme mostra o gráfico 3, 50% adquiriu na nascença, 25% por doença e outros 25% por acidente. Bossardi *et al* (2021) apontou em seu estudo “Funcionamento Familiar e Deficiência: Um Estudo com Pessoas com Deficiência Física Adquirida na Região do Vale do Itajaí (SC)”, as principais formas de deficiência física: paraplegia – lesão medular que causa perda de controle e sensibilidade dos membros inferiores, impossibilitando o andar e dificultando permanecer sentado, em que 57,9% de seus entrevistados se encaixaram; paraparesias – perda parcial das funções motoras de membros inferiores ou superiores, perante o qual 26,2% de seus entrevistados se enquadraram; e amputações – remoção de uma extremidade do corpo por meio de cirurgia ou acidente, tendo 15,9% nesta categoria.

Gráfico 3: Respostas sobre a deficiência

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

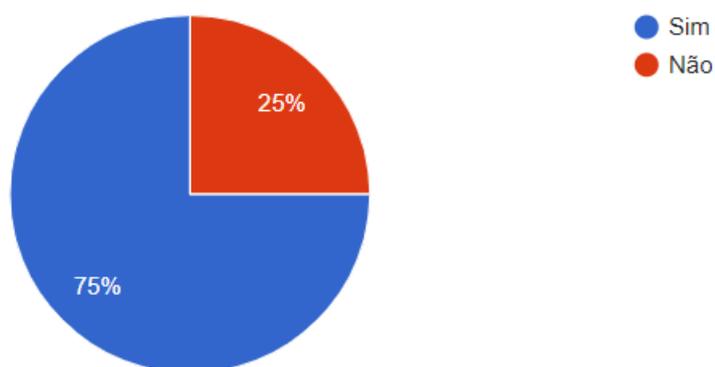
Para os cargos exercidos, o entrevistado 1 relatou atuar como professor do ensino básico e tecnológico, entrevistado 2 atua como assistente administrativo, entrevistado 3 é chefe do Gabinete de Direção da instituição, e o entrevistado 4 técnico em agropecuária.

Sobre o tempo de posse do concurso, entrevistado 1 está a 6 anos e 8 meses no cargo, entrevistado 2 e 3 exercem suas funções há 8 anos, entrevistado 4 está há 13 anos e 7 meses atuando como concursado público.

Foi questionado se o cargo ocupado está de acordo com o nível de formação e 100% dos respondentes afirmaram estar, e todos assumiram o concurso pela lei de cotas.

Quanto às experiências profissionais, demonstradas no gráfico 4, 25% relataram não ter atuado em outras empresas ou instituições, enquanto 75% responderam ter essa experiência. Os entrevistados relataram experiências profissionais anteriores positivas. Na descrição do entrevistado 2 sua trajetória profissional é marcada pela atuação na instância pública municipal de uma outra cidade maranhense, passando por vários setores, até a chegada na presente instituição. O entrevistado 4 declara ter trabalhado tanto em empresas privadas em outros municípios, quanto na própria Prefeitura Municipal de Açailândia-MA.

Gráfico 4: Respostas sobre experiência profissional

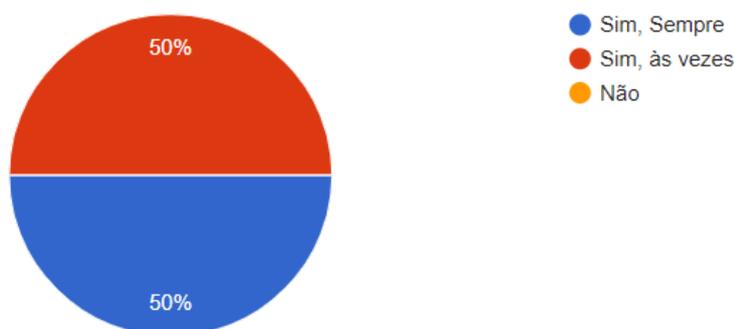


Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

No gráfico 5 estão os dados relacionados à inclusão, em que foi perguntado se a instituição de ensino pesquisada é de fato inclusiva para com PCD, 50% marcou a alternativa “sim, às vezes”, os outros 50% afirmou que a inclusão ocorre sempre. A inclusão social no ambiente de trabalho deve proporcionar aos

trabalhadores as condições necessárias para que se sintam respeitados em suas condições, independentemente de suas limitações, e permitir que percebam sua capacidade de contribuir para a sociedade (FERIGATO, 2020).

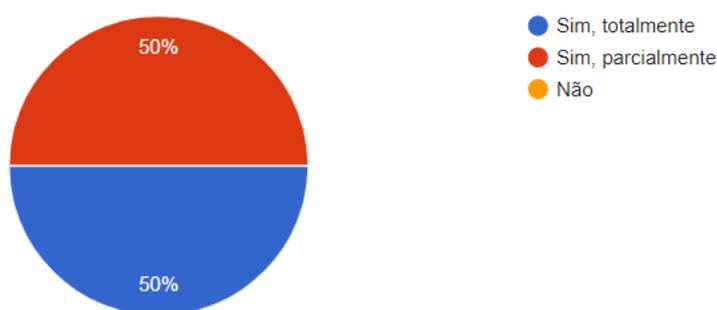
Gráfico 5: Respostas sobre Inclusão na Instituição



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Houve um questionamento quanto à recepção de pessoas com deficiência pelos outros profissionais empregados na instituição, e no gráfico 6 vemos que 50% respondeu que eles estão totalmente preparados para receber a PCD, outros 50% constatou que essa preparação é parcial.

Gráfico 6: Respostas quanto a recepção de PCD pelos funcionários da instituição



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

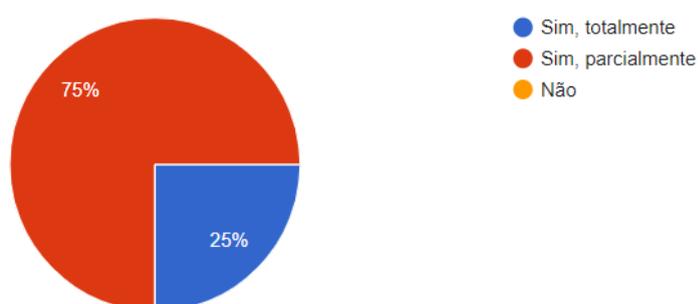
Para a estrutura física, de acordo com o gráfico 7, 25% relatou que o campus está totalmente preparado para recepcionar as pessoas com deficiência, já 75% dos respondentes apresentaram que esta preparação é parcial.

Relacionado a infraestrutura e a pessoa com deficiência, Silva e Mattiello (2020) abordam em seu estudo as condições dos municípios brasileiros, com base

nos dados obtidos pelo Observatório das Metrôpoles que integra o Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia - INCT (2018), que apenas três municípios brasileiros estão em boas condições de bem-estar urbano quanto a infraestrutura que engloba a acessibilidade para a PCD.

Em contrapartida, a lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000, regulamenta normas e critérios para a promoção de acessibilidade para PCD ou pessoas com mobilidade reduzida, contando com um capítulo que estabelece a oferta de acessibilidade nos edifícios públicos ou de uso coletivo, determinando que esses locais sejam acessíveis a pessoas com deficiência. Pelos dados apontados e relatados pelos entrevistados, essa lei também é pouco cumprida.

Gráfico 7: Respostas sobre estrutura física do campus.

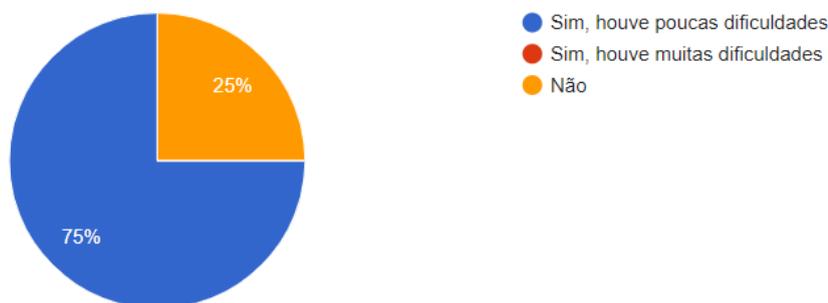


Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Partindo para a área educacional de qualificação e preparação dos entrevistados para o concurso público, 25% afirmou não ter encontrado dificuldades nessa trajetória, enquanto 75% informou ter tido dificuldades.

Em declaração mais detalhada sobre o percurso educacional, dois dos entrevistados que alegaram dificuldades nesse período atribuíram a deficiência, o entrevistado 1 pela falta de acessibilidade em alguns âmbitos, o entrevistado 3 pelo peso necessário carregar em um momento dos estudos. Para o entrevistado 2 a dificuldade em estudar para o concurso se deu pelo fato de ter concluído a muito tempo os estudos e não ter mais praticado, também devido a quantidade de conteúdo para analisar.

Para a instituição de ensino estudada, 25% informaram não enfrentar obstáculos para participação e posse do concurso público, porém 75% encontrou algumas dificuldades, mediante dados apontados no gráfico 8.

Gráfico 8: Respostas sobre Obstáculos no concurso para a instituição

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

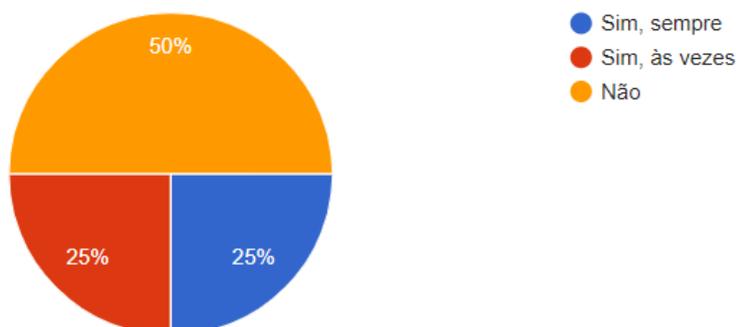
Sobre a aceitação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho atual, 25% responderam não haver boa recepção, o mesmo se dá para o questionamento em relação a maiores dificuldades para a PCD chegar ao concurso público. Os outros 75% disseram que em algumas instituições há uma melhor aceitação, como também que há mais obstáculos para a PCD estar em concurso público.

Alguns relatos nos estudos de Beber e Natividade (2019) mostram que a trajetória profissional da PCD é marcada pelo preconceito, mesmo com anos exercendo a profissão as pessoas com deficiência enfrentam olhares tortos e descrédito quanto a sua capacidade laboral.

Abordando a gestão de pessoas e a oferta de incentivos ou processos de motivação/capacitação que envolva ou seja específico para os servidores PCD, promovidos pela instituição, o gráfico 9 aponta que 25% afirmou ter às vezes, 25% disse sempre haver e 50% relatou que não há esses processos.

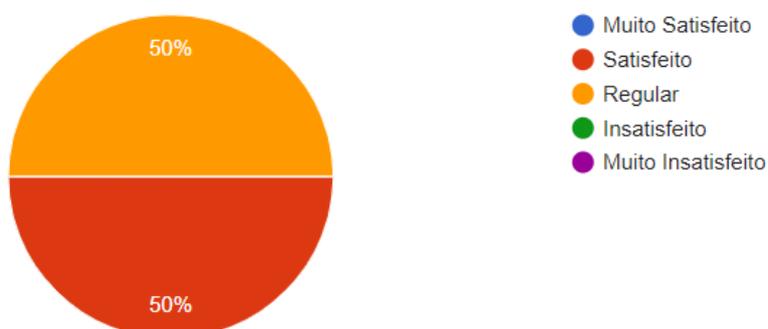
Tanaka e Manzini (2005) em seu estudo “O Que os Empregadores Pensam Sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência?”, onde fizeram entrevistas com profissionais de recursos humanos de diferentes empresas, notou que a responsabilidade de qualificação era deixada apenas ao colaborador com deficiência, ou seja, estas organizações e seus administradores de pessoal se eximiam da tarefa de ofertar desenvolvimento para os funcionários com deficiência.

Sabe-se que os diferentes setores exigem frequências diferentes de oferta de treinamento, no entanto, não promover qualificação priva o profissional do crescimento e melhor desempenho de suas funções.

Gráfico 9: Respostas referente à oferta de capacitação.

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Quanto ao seu grau de satisfação sobre as políticas e práticas públicas oferecidas para a inclusão das pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho no setor público, 50% afirmou estar satisfeito e os outros 50% possuem uma satisfação regular, perante o observado no gráfico 10.

Gráfico 10: Respostas sobre grau de satisfação

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

De acordo com os relatos dos entrevistados, ainda há muitas mudanças a se fazer em relação à inclusão de pessoas com deficiência nos cargos públicos, como na proporção da oferta de vagas pelo sistema de cotas, na oferta de melhor acesso à qualificação profissional. Apesar disso, pelas experiências vividas na instituição, constatou-se um avanço nessas lutas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Gerir pessoas é um grande desafio, requer tato e compreensão, mas também pode ser recompensador. Ajudar uma pessoa a se desenvolver profissionalmente, participar de sua evolução é gratificante. E além de ganhos financeiros, o gestor de pessoas precisa estar alinhado a este pensamento para não cometer o erro de tratar os colaboradores apenas como máquinas ou simples meio para chegar em um objetivo. Uma organização é composta por seres vivos que precisam de incentivo e apoio para fazer funcionar.

A gestão de pessoas, em suas atribuições, torna-se parte extremamente importante em uma organização, seja ela pública ou privada, ao cuidar das pessoas que a compõe e movimenta. Ao se tratar de pessoas com deficiência, esse cuidado e atenção devem ser ainda mais priorizados, pelo histórico de preconceitos e exclusão praticado contra a PCD.

A inclusão deve ocorrer não apenas no clima organizacional, mas também na estrutura da organização. Promover acessibilidade para servidores e frequentadores do órgão, seja público ou privado.

Observou-se que a legislação ampara os direitos da PCD, mas ainda há muito o que fazer. Em relação ao mercado de trabalho deve-se promover a real inclusão, não apenas para cumprir a lei, mas como forma de permitir esta dignidade à pessoa com deficiência, com cargos alinhados a seu nível de escolaridade, oportunidades de crescimento profissional.

De acordo com o observado na instituição estudada, e pela entrevista com os servidores, esta inclusão é totalmente viável. Apesar de ainda existirem falhas e muitas barreiras para a inclusão de PCD nos ambientes de trabalho, nota-se avanços.

Ao apresentar suas percepções e experiências, os entrevistados demonstraram que o exercício de suas atividades independe de sua condição física, e que de forma alguma a deficiência é um empecilho para atuar no mercado de trabalho.

Não há impossibilidade para a PCD exercer uma profissão, os limitadores são a sociedade que as exclui por não se encaixarem em um padrão. Cabe aos novos administradores exercerem sua responsabilidade social nesta causa e estarem constantemente se preparando para receber as pessoas com deficiência e

reparar erros do passado.

Este é um tema que tem provocado discussões e ainda precisa ser amplamente debatido, a fim de gerar cada vez mais mudanças e abrir espaços para talentos inexplorados e que estão à espera de uma oportunidade.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, Marília Macorin de *et al.* **Trabalho e Educação: instrumentos de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade.** Revista Eletrônica Pesquiseduca, 2021.
- BEBER, Juliana Costa; NATIVIDADE, Michelle Regina da. **“O grande desafio é falar com e fazer com!”: trajetórias profissionais de pessoas com deficiência visual.** Anima Educação, 2019.
- BOTELHO, Joacy Machado; CRUZ, Vilma Aparecida Gimenes da. **Metodologia Científica.** Jan. 2014.
- BOSSARDI, Carina Nunes *et al.* **Funcionamento Familiar e Deficiência: Um Estudo com Pessoas com Deficiência Física Adquirida na Região do Vale do Itajaí (SC).** Psicologia: Ciência e Profissão 2021 v. 41 (n.spe 3), e190599,1-15.
- BRIGNOL, Paula *et al.* **Viver com deficiência física e o papel da rede de apoio.** Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro, 2018;8:e 1957, p. 3-6.
- CASTELAR, Ivan; VELOSO, Alexandre Weber Aragão; FERREIRA, Roberto Tatiwa; SOARES, Ilton. **Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público.** Economia Aplicada, v. 14, n. 1, 2010, p. 81-98.
- CARON, Diélen; GADONSKI, Jaderson; COSTA, Vívian Flores; RODRIGUES, Graciela Fagundes. **A Gestão de Pessoas e suas Repercussões na Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência.** Revista Eletrônica Gestão & Sociedade, 2021.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; SANTOS, Joelma Cristina. **Processos Psicossociais da Aquisição de uma Deficiência.** Psicologia: Ciência e Profissão 2019 v. 39, e175434,1-16.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 3ª edição, Editora Elsevier, São Paulo-SP, 2008.
- DECRETO Nº 9.508/18 - **Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10> Acesso em: 03 de julho de 2022.
- FERIGATO, Evandro. **Gestão Inclusiva da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho.** RECIMA21 - Ciências Exatas e da Terra, Sociais, da Saúde, Humanas e Engenharia/Tecnologia, v.1, n.1, 2020, p. 5-31.
- GALERY, Augusto Dutra; LORENZO, Guilherme Chedid de. **BARREIRAS NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DAS PESSOAS CEGAS: análise de uma história de vida.** Revista Linceu Online, São Paulo, v. 9, n. 2, jul./dez. 2019, p. 50-68.
- IBGE**, 2021. Disponível em: <<https://censoagro2017.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>> Acesso em: 22 de maio de 2023.
- INEP**, 2021. Disponível em <<https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior>> Acesso em: 03 de julho de 2023.
- Lei Nº 13.146/15 - **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm#:~:text=no%20plano%20interno.-,Art.,condi%C3%A7%C3%B5es%20com%20as%20demais%20pessoas> Acesso em: 03 de Julho de 2022.

LEI Nº 8.213/91 - **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 03 de julho de 2022.

LEI Nº 10.098/2000 - **Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm#:~:text=LEI%20No%2010.098%2C%20DE%2019%20DE%20DEZEMBRO%20DE%202000.&text=Estabelece%20normas%20gerais%20e%20crit%C3%A9rios, reduzida%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias.> Acesso em: 03 de julho de 2023

LUZ, Adão Benvenuto *et al.* **Amostragem.** Comunicação Técnica elaborada para o Livro Tratamento de Minérios, 5ª Edição. Rio de Janeiro, Ago 2010, Capítulo 2 – pág. 23–53.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério da. **Dificuldades para a Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas.** Revista Laborativa, v. 9, n. 1, abr./2020, p. 46-69.

MAIA, Bóris. **A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio-histórica.** Revista do Serviço Público - RSP, v. 72 n. 3, p. 663 - 684.

MACÊDO, Dartagnan; COSTA, Antônio; FINGER, Andrew Beheregarai. **Análise do Concurso Público como Instrumento de Seleção de Pessoal no Setor Público:** Percepção de um Grupo de Servidores de Instituições Federais de Ensino Superior. Revista Sociais e Humanas, Santa Maria-RS, v. 29, n. 01, jan/abr 2016, p. 92 - 110.

MACIEL, Júlio César Pinheiro. **O Papel dos Profissionais de Gestão de Pessoas no Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho na Cidade de São Luís - MA. 2010.** Dissertação (Mestrado Gestão Empresarial) - Fundação Getúlio Vargas: Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, 2010.

MENEZES, Joyceane Bezerra de. **A capacidade jurídica pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e a insuficiência dos critérios do status, do resultado da conduta e da funcionalidade.** pensar Revista de Ciências Jurídicas, Fortaleza, v. 23, n. 2, abr./jun. 2018, p. 1-13.

MENEZES, Afonso Henrique Novaes. **Metodologia Científica Teoria e Aplicação na Educação a Distância.** Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco, Petrolina-PE, 2019.

OLIVEIRA, Ágatha Lúcia Santana de. **Dificuldades dos Pais na Aceitação da Deficiência dos seus Filhos Frente a Descoberta do Diagnóstico.** O Portal dos Psicólogos, 2018.
Pesquisa Nacional de Saúde: País tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas.** Editora Saraiva, 2017.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. **A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura.** Physis: Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 31(1), e310114, 2021.

RODRIGUES, Rita Lauane Alves. **A Gestão de Pessoas no Serviço Público: Um Estudo sobre Servidores do Distrito Federal (Df).** 2019. 34 f. Monografia (Curso de Especialização em gestão de Instituições Federais de Educação Superior) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019

SCALABRIN, Maria Helena; CAMPOS, Alzira Lobo de Arruda. **Caminhos desiguais: Um estudo da trajetória das Pessoas com Deficiência pela Educação e Mercado de Trabalho em um dos Estados mais Ricos da Federação.** Cadernos de Pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas, Vol. 16 N. 108, jan./jun. 2015, p. 75-96.

SILVA, Rogério Luiz Nery da; MATTIELLO, Darléa Carine Palma. **DIREITO À CIDADE E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: O BEM-ESTAR URBANO COMO VETOR PARA A EFETIVAÇÃO DE DIREITOS.** Revista de Direito Urbanístico, Cidade e Alteridade | e-ISSN: 2525-989X | Encontro Virtual | v. 6 | n. 2 | p. 01 - 17 | Jul/Dez. 2020.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eliza Dieko Oshiro. **O Que os Empregadores Pensam Sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência?.** Revista Brasil Edição Especial, Marília, Mai.-Ago. 2005, v.11, n.2, p.273-294

TISESCU, Alessandra Devulsky da Silva; SANTOS, Jackson Passos. **Apontamentos Históricos Sobre as Fases de Construção dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência.** 2014.

VENDRAMIN, Carla. **Repensando Mitos Contemporâneos: o capacitismo.** Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos, 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE A - FORMULÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES

Gênero:

Masculino Feminino Prefiro não dizer

Qual sua faixa etária?

Entre 18 e 25 Entre 26 e 30 Entre 31 e 35

Entre 36 e 40 Acima de 40

Qual sua escolaridade?

Ensino médio completo Técnico completo Superior incompleto

Superior completo Pós-graduação

Tipo de deficiência:

Deficiência visual Deficiência auditiva

Deficiência física Deficiência mental Deficiência múltipla

Sua deficiência foi adquirida:

na nascença por doença por acidente

Qual sua profissão/cargo?**Há quanto tempo é concursado(a)?****O cargo que ocupa está de acordo com sua formação/escolaridade?**

Sim Não

A vaga do cargo no concurso foi adquirida pela lei de cotas?

Sim Não

Já trabalhou em outros lugares? (setor público ou privado)

Sim Não

Se a resposta anterior for positiva, poderia descrever um pouco sobre como foi a experiência?

Na sua percepção, a instituição é inclusiva em relação às pessoas com deficiência? (Entendendo inclusão não apenas em ofertar as vagas para concurso, mas em tornar-lhe participativo de forma efetiva)

Sim, Sempre Sim, às vezes Não

Você acredita que a instituição possui profissionais preparados para receber pessoas com deficiências?

Sim, totalmente Sim, parcialmente Não

E em relação a estrutura física, o campus é preparado para receber pessoas com deficiência?

Sim, totalmente Sim, parcialmente Não

Encontrou alguma dificuldade em sua trajetória educacional para a qualificação e preparação para o concurso público?

Sim Não

Caso a resposta anterior seja positiva, poderia citar algumas dessas dificuldades?

Quanto ao concurso público para a instituição, houve obstáculos para a participação e posse do cargo por ser uma pessoa com deficiência?*

Sim, houve poucas dificuldades Sim, houve muitas dificuldades Não

Em sua opinião, o mercado de trabalho atual, público ou privado, tem boa aceitação de pessoas com deficiência?

Sim, sempre Sim, em alguns momentos/instituições Não

Percebe que há mais dificuldade para pessoas com deficiência chegarem aos concursos públicos?

Sim Não

Há algum incentivo ou processos de motivação/capacitação promovidos pela instituição, ou pela gestão de pessoas em específico, que abrange ou seja específico para os servidores PCD?

Sim, sempre Sim, às vezes Não

Qual o seu grau de satisfação quanto às políticas e práticas públicas oferecidas para a inclusão das pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho no setor público?

Muito Satisfeito Satisfeito Regular Insatisfeito Muito Insatisfeito

De acordo com suas experiências, há algo que você mudaria em relação à inclusão de pessoas com deficiência nos cargos públicos?