

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CARLA RAVENA SOUSA BUGARIN DE MELLO

**A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA:** análise da implementação dos requisitos de acessibilidade e sua eficiência em
uma universidade federal

São Luís

2023

CARLA RAVENA SOUSA BUGARIN DE MELLO

**A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA: análise da implementação dos requisitos de acessibilidade e sua eficiência em
uma universidade federal**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão - UFMA.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Aline Alvares Melo

São Luís

2023

Mello, Carla Ravena Sousa Bugarin de

A inclusão social das pessoas com deficiência na Administração Pública: análise da implementação dos requisitos de acessibilidade e sua eficiência em uma universidade federal / Carla Ravena Sousa Bugarin de Mello. – 2023.

36 f.

Orientador(a): Aline Alvares Melo.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2023.

1. Inclusão. 2. Pessoas com deficiência. 3. Administração Pública. I. Melo, Aline Alvares. II. Título.

CARLA RAVENA SOUSA BUGARIN DE MELLO

**A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA: análise da implementação dos requisitos de acessibilidade e sua eficiência em
uma universidade federal**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão - UFMA.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Aline Alvares Melo

Aprovado em: 12/07/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Aline Alvares Melo (orientadora)
Dr.^a em Administração
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Ademir da Rosa Martins
Dr. em Informática na Educação
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Halbert Andrade
Me. em Administração de Empresas
Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me acompanharam nesta jornada para a conclusão de mais uma etapa de minha formação pessoal e profissional, em especial:

Aos meus pais, Ana Carla e Rogério, os maiores incentivadores na vida acadêmica;

À professora Aline Melo, pelo conhecimento transmitido, paciência e zelo em suas orientações na elaboração do presente trabalho;

Ao professor Ademir Martins, pela prontidão em atender e retirar todas as dúvidas durante o semestre;

Ao anjo que esteve ao meu lado desde o início, Paula, que não mediu esforços para me motivar e acreditou no êxito desta etapa em todos os momentos;

Aos professores e amigos do curso de Administração, pela prazerosa convivência durante a graduação.

RESUMO

O presente artigo tem como propósito realizar uma análise sobre a implementação dos requisitos estabelecidos na Lei 13.146/2015 em relação à acessibilidade de pessoas com deficiência (PCD) na administração pública e como isso se manifesta no caso de uma universidade federal. A referida legislação entrou em vigor no ano de 2016 representando expressivo avanço quanto à proteção dos direitos das PCDs e, por esse motivo, se apresentou como relevante no campo da administração pública analisar a eficiência da inclusão estabelecida. Trata-se de pesquisa descritiva e aplicou-se o método indutivo, considerando se tratar de caso específico para o geral, mediante estudo de caso. As técnicas de pesquisa foram a bibliográfica, documental e realizou-se a aplicação de questionário junto à comunidade acadêmica de uma universidade federal para fins de análise da percepção sobre a inclusão de PCDs pelos respondentes nos últimos anos, tendo em vista que o relatório que norteia a presente pesquisa é de 2016. Desse modo, concluiu-se que a partir da universidade federal em estudo, ainda há muito que se avançar para que a administração pública consiga incluir as pessoas com deficiência nos mais diversos âmbitos das instituições públicas.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; administração pública; Tribunal de Contas da União; Fiscalização.

ABSTRACT

This article aims to carry out an analysis on the implementation of the requirements established in Law 13.146/2015 in relation to accessibility for people with disabilities (PCD) in public administration and how this manifests itself in the case of a federal university. This legislation came into force in 2016, representing a significant advance in terms of protecting the rights of PCDs and, for this reason, it was considered relevant in the field of public administration to analyze the efficiency of the established inclusion. This is a descriptive research and the inductive method was applied, considering that it was a specific case for a general one, through a case study. The research techniques were bibliographical, documentary and a questionnaire was applied to the academic community of a federal university for the purpose of analyzing the perception of the inclusion of PCDs by respondents in recent years, considering that the report that guides the present research is from 2016. Thus, it was concluded that from the federal university under study, there is still much to advance to that public administration manages to include people with disabilities in the most diverse areas of public institutions.

Keywords: Disabled people; public administration; Court Union Accounts; Oversight.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1	A inclusão da pessoa com deficiência na administração pública	9
2.2	O papel do Tribunal de Contas da União sobre a fiscalização da inclusão da pessoa com deficiência	12
2.3	As universidades federais e a inclusão das pessoas com deficiência como profissionais atuantes	15
3	METODOLOGIA.....	18
4	ANÁLISE E RESULTADOS DE PESQUISA CONSIDERANDO OS DADOS COLETADOS COM A GESTÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL	18
4.1	Sobre os dados do questionário submetido à comunidade acadêmica.....	19
4.2	Posicionamento da unidade administrativa responsável pela acessibilidade na universidade conforme entrevista realizada.....	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
	REFERÊNCIAS	29
	APÊNDICE A – PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO	33
	APÊNDICE B – PERGUNTAS DA ENTREVISTA COM A GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL.....	35

A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: análise da implementação dos requisitos de acessibilidade e sua eficiência em uma universidade federal¹

Carla Ravena Sousa Bugarin de Mello²
Aline Alvares Melo³

Resumo: o presente artigo tem como propósito realizar uma análise sobre a implementação dos requisitos estabelecidos na Lei 13.146/2015 em relação à acessibilidade de pessoas com deficiência (PCD) na administração pública e como isso se manifesta no caso de uma universidade federal. A referida legislação entrou em vigor no ano de 2016 representando expressivo avanço quanto à proteção dos direitos das PCDs e, por esse motivo, se apresentou como relevante no campo da administração pública analisar a eficiência da inclusão estabelecida. Trata-se de pesquisa descritiva e aplicou-se o método indutivo, considerando se tratar de caso específico para o geral, mediante estudo de caso. As técnicas de pesquisa foram a bibliográfica, documental e realizou-se a aplicação de questionário junto à comunidade acadêmica de uma universidade federal para fins de análise da percepção sobre a inclusão de PCDs pelos respondentes nos últimos anos, tendo em vista que o relatório que norteia a presente pesquisa é de 2016. Desse modo, concluiu-se que a partir da universidade federal em estudo, ainda há muito que se avançar para que a administração pública consiga incluir as pessoas com deficiência nos mais diversos âmbitos das instituições públicas.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; administração pública; Tribunal de Contas da União; Fiscalização.

Abstract: This article aims to carry out an analysis on the implementation of the requirements established in Law 13.146/2015 in relation to accessibility for people with disabilities (PCD) in public administration and how this manifests itself in the case of a federal university. This legislation came into force in 2016, representing a significant advance in terms of protecting the rights of PCDs and, for this reason, it was considered relevant in the field of public administration to analyze the efficiency of the established inclusion. This is a descriptive research and the inductive method was applied, considering that it was a specific case for a general one, through a case study. The research techniques were bibliographical, documentary and a questionnaire was applied to the academic community of a federal university for the purpose of analyzing the perception of the inclusion of PCDs by respondents in recent years, considering that the report that guides the present research is from 2016. Thus, it was concluded that from the federal university under study, there is still much to advance to that public administration manages to include people with disabilities in the most diverse areas of public institutions.

Keywords: Disabled people; public administration; Court Union Accounts; Oversight.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão social das pessoas com deficiência é um tema de extrema importância no contexto da administração pública, especialmente quando se trata de instituições de ensino superior. No caso específico das universidades federais, a garantia de acessibilidade e a eficiência na implementação dos requisitos de inclusão são fundamentais para promover uma sociedade mais justa e igualitária e os estudos em Administração Pública podem contribuir com a questão, cuja notoriedade se deu de forma tardia, vindo a ocorrer somente no final do anos cinquenta e início da década de sessenta do século XX, quando da inclusão da “educação de deficientes”, da “educação de excepcionais” e da “educação especial” na política educacional brasileira. (MAZZOTTA, 2005, p. 27)

¹ Artigo elaborado para a disciplina de TCC II como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Maranhão, apresentado na data de 12/07/2023, na cidade de São Luís/MA;

² Graduanda do Curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão. E-mail: carla.ravena@discente.ufma.br;

³ Professora Orientadora. Dra. em Administração. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. E-mail: aline.melo@ufma.br.

Neste artigo, explora-se a temática da inclusão social das pessoas com deficiência na administração pública, com foco na análise da implementação dos requisitos de acessibilidade e sua eficiência em uma universidade federal. Serão investigadas as políticas e práticas adotadas pela instituição em questão, examinando os desafios enfrentados e as medidas tomadas para superá-los.

Inicia-se o artigo trazendo o referencial teórico sobre a inclusão das pessoas com deficiência na administração pública a partir do posicionamento de autores, da legislação e de órgãos públicos. Em seguida toma-se o posicionamento do Tribunal de Contas da União considerando o Parecer TC 001.182/2016-1, documento elaborado com a finalidade de realizar um levantamento sobre a efetividade da sistemática de fiscalização do Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTPS) tratando-se da aplicação da lei de cotas em relação às pessoas com deficiência, sob orientação e acompanhamento da Comissão de Acessibilidade do TCU.

Logo após será realizada uma análise de dados da universidade federal estudada com documentos disponíveis na rede mundial de computadores por se tratar do exemplar mais próximo da realidade desta pesquisadora. No tópico sobre metodologia descreve-se o percurso da pesquisa para em seguida ocorrer a apresentação dos dados levantados.

Como parte da conclusão, discute-se a importância de uma abordagem inclusiva na administração pública após os resultados encontrados, destacando os benefícios para a comunidade acadêmica e para a sociedade como um todo. Ao final, espera-se contribuir para o debate sobre a inclusão social das pessoas com deficiência na administração pública, fornecendo contribuições relevantes sobre a implementação dos requisitos de acessibilidade e sua eficiência em uma universidade federal.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A inclusão da pessoa com deficiência na administração pública

Diante da Constituição Federal Brasileira e normativas internacionais, é notória a busca pela promoção de direitos e princípios que devem ser respeitados pelos indivíduos pela condição humana, como a busca pela igualdade e dignidade. O movimento pela inclusão de pessoa com deficiências é um processo histórico, e não se acha desarticulado do meio de produção vigente, influenciando no significado e nos paradigmas adotados pela sociedade na caracterização da deficiência (ARANHA apud NOGUEIRA, 2016, p. 16).

Nesse esteio, a aplicação desses direitos precisa de atuação dos órgãos competentes, com o fito de que haja a sua aplicação, visto que, deve-se observar as próprias desigualdades existentes em sociedade, as quais devem ser vistas para que possam ser sanadas sob a ótica concreta.

Garcia (2014), sobre o assunto, menciona que ao longo da história, as pessoas com deficiência enfrentaram exclusão no mercado de trabalho e na esfera social, sendo frequentemente consideradas “incapazes” ou “inválidas” e muitas vezes foram ocultadas por suas famílias. No entanto, com o fito de reduzir as disparidades sociais e considerando os grupos para os quais a existência de políticas públicas universais não é suficiente, por se encontrarem em situações mais vulneráveis, surgem as propostas de ações afirmativas por meio de programas e projetos. Estas ações visam complementar tais políticas públicas e auxiliam na busca por “restituir a grupos sociais o acesso efetivo a direitos universais formalmente iguais” (KERSTENETZKY, 2006, p. 570). Igualmente, segundo Gugel (apud SOUZA et. al, 2018, p. 221), tratar-se-ia, inclusive, de “um meio para que a pessoa com deficiência recupere o tempo de exclusão”.

Nas últimas décadas, houve avanços significativos na criação de um arcabouço jurídico que buscasse garantir condições equitativas de acesso para esse grupo no mercado formal, uma vez que “tratar com igualdade os desiguais seria uma forma de reforçar a desigualdade” (HIDALGO, 2011). Essas legislações refletem uma trajetória histórica em que as pessoas com deficiência buscaram sobreviver e superar a condição de invisibilidade e tutela impostas pela sociedade, enfrentando também o peso de estereótipos negativos, preconceitos e discriminação.

Como ressalta Aranha (apud NOGUEIRA, 2016, p. 18), a proposta de uma sociedade para todos implica necessariamente uma mudança no foco de atenção ao tornar imperativa a responsabilidade do meio social na provisão de suportes necessários à participação de quaisquer indivíduos na vida comunitária, ao invés de se exigir unilateralmente que a PCD (Pessoa com Deficiência) se ajuste ao contexto para acessar os bens culturais disponíveis.

Dito isso, em relação às pessoas com deficiência, a Lei n. 13.146/2015, veio com esse escopo de inclusão, “(...) destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (artigo 1º da Lei n. 13.146/2015). E a aprovação dessa lei, conforme Maior (apud NOGUEIRA, 2016, p.29), representou uma atualização do marco legal conforme o modelo social da deficiência e a Convenção Internacional de Direitos das PCD.

Quanto aos que se enquadram como pessoas com deficiência, a normativa discorrida endossa o disposto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (A / RES / 61/106) abordando que é a pessoa com “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” (artigo 2º da Lei n. 13.146/2015). Assim, elenca série de direitos sob diversas perspectivas, os quais devem ser vislumbrados, a fim de que se promova essa igualdade e assegure os direitos de pessoas com deficiência, as quais não devem sofrer restrições, mas sim, deve haver inclusão.

Souza et. al. (2018, p.221) pontuam que a “existência de desigualdades é reconhecida pelo Estado brasileiro e para ultrapassar essa situação são propostas alterações em leis, especialmente após a promulgação da Constituição Federal Brasileira”. Além disso, dada a própria dinâmica capitalista – e os circuitos de desigualdade e fragilidade social que dela decorrem –, não é possível esperar que todas as pessoas com deficiência se insiram no mercado de trabalho formal (ROSA, 2009). No que tange a Administração Pública, a Lei n. 8.112/90 corrobora sobre o assunto, no seguinte aspecto:

dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, assegura o direito das pessoas deficientes se inscreverem em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo-lhes reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (artigo 5º, § 2º). (SILVA et. al., online, 2016, p.18)

A partir disso, as empresas, com 100 (cem) ou mais empregados, deverão destinar o preenchimento de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (artigo 23, Lei n. 8.213/1991). A lei em comento, ainda complementa sobre a proporção no aumento dessa porcentagem na destinação de vagas, de acordo com o número de empregados:

I - até 200 empregados.....	2%
II - de 201 a 500.....	3%
III - de 501 a 1.000.....	4%
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Dito isso, há obrigatoriedade tanto no setor público quanto no privado, de respeitar a destinação de vagas em prol de assegurar o direito das pessoas com deficiência. Mesmo assim, ainda na atualidade é um desafio a ser combatido, por isso, exige-se a devida fiscalização dos órgãos competentes. Inclusive, anteriormente à lei concernente aos deficientes datada de 2015, a Lei 8213/1991, considerada Lei de Cotas:

Foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho) (PCDLEGAL, online, p.23).

Em consonância, a Lei n. 7.853/1989, já dispunha sobre “o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social” (termo esse defasado, mas que ainda figura na lei), destacando-se que:

a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (artigo 2º, III, d).

No que tange ao viés da administração pública, o artigo 37, no seu inciso VIII, da CRFB/88, também contribuiu com a temática, mencionando que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Portanto, desde a constituição vigente, até as normas infraconstitucionais, vem com o escopo de assegurar a dignidade necessária aos deficientes, em distintas vertentes, dando-se destaque ao assunto trabalhista. Por conta de limitações, a inclusão poderia ficar mitigada, sendo necessário não apenas leis, mas também a averiguação na sua aplicação.

A exemplo disso, em 2015, houve suspensão de concurso público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA) no estado do Maranhão, pois, não cumpriu os dispositivos normativos, desrespeitando as reservas de vagas previstas em lei, considerando o descumprimento do “percentual mínimo destinado a pessoas com deficiência (entre 5% e 20%) e a negros e pardos (20%), levando em consideração as vagas já existentes e aquelas a serem criadas” (CONJUR, ONLINE, 2015)

Em 2022, outro concurso foi considerado irregular, pois havia ausência de vagas destinadas a pessoas com deficiência, no Espírito Santo, senão vejamos:

Ausência de reserva vagas para pessoas com deficiência é motivo de irregularidade no concurso público da PM do ES, avalia o MPC.

O Concurso Público da Polícia Militar do Espírito Santo para oficiais da área da saúde é aberto em 2022 sem cumprir a exigência constitucional e legal de reservar percentual de vagas às pessoas com deficiência (PcD). Não é o primeiro caso; Tribunal de Contas já havia determinado à instituição a observância à legislação vigente antes do início da seleção, quando analisou o Edital de 2018. (MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESPÍRITO SANTOS, ONLINE, 2022).

Assim, é notório o desrespeito aos normativos legais, mitigando a inclusão, principalmente diante do setor público, onde, mesmo com leis específicas, os brasileiros que são PCD continuam a compor percentuais elevados nas estatísticas de exclusão social. Essa realidade é confirmada pela baixa presença de pessoas com deficiência nos setores básicos que promovem a inclusão.

Caruso et al. (2017, s.a., p.22) aponta uma perspectiva relevante acerca da importância na aplicação da lei e contratação de pessoas com deficiência, aplicando a questão da adaptabilidade, senão vejamos:

A inclusão de profissionais com deficiência no ambiente de trabalho abre oportunidades para as empresas gerarem mais negócios. Uma pessoa que está acostumada a enfrentar desafios por falta de acessibilidade ou sensibilização da população em geral, se adapta melhor ao mundo do trabalho. A PCD está mais preparada para lidar com situações críticas e a resolver problemas, além de trazer uma visão diferente, o que contribui para o processo da tomada de decisões.

O Ministério do Trabalho e Previdência, através da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), vem salientar o compromisso fiscalizatório, em prol da ampliação de empregados deficientes nas empresas, sejam públicas ou privadas, em que:

(...) Muito embora a legislação seja do início da década de 90, **até hoje não é cumprida espontaneamente por todas as empresas**. A experiência da fiscalização nos diz que sem fiscalização sistemática e especializada não há contratação, permanência, ou ascensão profissional de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho.

O enfrentamento diário com os empregadores que, na maioria das vezes, **de início, buscam argumentos para justificar a impossibilidade de contratação de pessoas com deficiência, seja por desconhecimento ou por preconceito**, exigem da inspeção do trabalho um constante aprimoramento e articulação com os órgãos governamentais, com a sociedade civil organizada e com as associações de e para a defesa dos direitos das pessoas com deficiência. (grifo nosso)

Nesse esteio, a “Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), considerando os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, atribuiu à inserção de pessoas com deficiência a condição de objetivo estratégico da Fiscalização” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, ONLINE, 2021).

O Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia (IBGE, online, s.p., 2022), inclusive, diante de estudo, pontua que:

As pessoas com deficiência apresentaram, em 2019, taxas de participação (28,3%) e de formalização (34,3%) muito menores do que as das pessoas sem tal condição (66,3% e 50,9%, respectivamente), sendo a desocupação observada nesse contingente (10,3%) maior do que a verificada entre as pessoas sem deficiência (9,0%). (...)

Assim, depreende-se a necessidade das leis e sua fiscalização, pois mesmo com a existência delas e todo o aparato estatal, ainda existem resistências na aplicação de ações afirmativas nessa inclusão.

2.2 O papel do Tribunal de Contas da União sobre a fiscalização da inclusão da pessoa com deficiência

Na busca pela positivação de normas, é necessária a fiscalização, tendo em vista que, mesmo com a positivação delas, tanto a administração pública quanto privada, tendem a tentar descumpri-las, como no caso das vagas destinadas aos empregados com deficiência.

Assim, o Tribunal de Contas surge com o viés de contribuir com a sua aplicação, tendo em vista que possui como função ser órgão de controle externo que auxilia no acompanhamento da “execução orçamentária e financeira do país e contribuir com o aperfeiçoamento da Administração Pública em benefício da sociedade. Para isso, tem como meta ser referência na

promoção de uma Administração Pública efetiva, ética, ágil e responsável”. (Tribunal de Contas da União, online, s.p., 2022).

O Tribunal de Contas da União, no âmbito das leis de cotas, possui o caráter fiscalizatório em verificar a “efetividade da sistemática de fiscalização do Ministério do Trabalho sobre as cotas de pessoas com deficiência, sob orientação da Comissão de Acessibilidade do Tribunal de Contas da União (Caces)” (Parecer TC 001.182/2016-1).

Com isso, funciona como “fiscal” do fiscalizador da aplicação na política pública de inclusão dos deficientes, ou seja, da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) no Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Santos (2016, p. 102) realça a importância dos órgãos fiscalizadores, em geral, quando assevera que “fiscalizar a aplicação das normas é uma forma de garantir os direitos adquiridos por aqueles alcançados por ela. Fiscalizar é mostrar e assegurar a cidadania em igualdade para todos no processo democrático, fazendo cumprir uma obrigação”.

Dito isso, diante de eventuais dúvidas sobre seu papel fiscalizatório mediante a aplicação da lei dos deficientes, Medeiros (2018, p.29) pontua que:

Entretanto, se ainda restava alguma dúvida quanto à competência dos Tribunais de Contas quanto à fiscalização da implementação da acessibilidade e da inclusão das pessoas com deficiência nos órgãos públicos, essa dúvida foi resolvida com a instituição da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), que prevê em seu art. 93 que, na realização de inspeções e de auditorias pelos órgãos de controle interno e externo, deve ser observado o cumprimento da legislação relativa à pessoa com deficiência e das normas de acessibilidade vigentes.

Segundo as Normas Internacionais das Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI), a auditoria do setor público pode ser descrita como “um processo sistemático de obter e avaliar objetivamente evidências para determinar se as informações ou as condições reais de um objeto estão de acordo com critérios aplicáveis” (INTOSSAI, 2013).

A partir disso, são emitidos pareceres e relatórios dessas fiscalizações, como no caso do Parecer TC 001.182/2016-1, no qual possuía como objetivo realizar “levantamento, avaliação da efetividade da sistemática de fiscalização das cotas de pessoas com deficiências empregadas nas empresas. Determinação de avaliação da oportunidade de inclusão de trabalhos em futuros planos de fiscalização (...)”. Ademais:

2. Verificar a efetividade da sistemática de fiscalização do Ministério do Trabalho sobre as cotas de pessoas com deficiência, sob orientação da Comissão de Acessibilidade do Tribunal de Contas da União (Caces).
3. Verificar a produção de estatísticas do Ministério do Trabalho e do Ministério da Previdência (MTPS) quanto às cotas de pessoas com deficiência empregadas nos estabelecimentos de diferentes tamanhos (...) (PARECER TC 001.182/2016-1).

Nele é possível analisar desde a metodologia, o histórico de leis, o processo de fiscalização, sistema de informação sobre pessoas com deficiência, Relação Anual de Informações Sociais (Rais), Sistema de Fiscalização da Inspeção do Trabalho (Sfit) e suas conclusões (Parecer TC 001.182/2016-1).

Em razão das peculiaridades da fiscalização para a inclusão de PCD no mercado de trabalho, concluiu-se que necessitaria de maior monitoramento estatal sobre as empresas para se alcançar a regularização com qualidade, razão pela qual foi criado um procedimento especial de fiscalização. Tal fiscalização no MTE foi pautada nas orientações da Instrução Normativa nº 98/2012, que substituiu a IN 20, de 26 de janeiro de 2001. A IN representou uma melhoria na qualidade de fiscalização por detalhar os procedimentos a serem seguidos (...) (Parecer TC 001.182/2016-1)

A partir disso, depreende-se a relevância do relatório fruto desse processo fiscalizatório das comissões responsáveis pela análise e aplicabilidade da lei de acesso aos deficientes, pois o parecer recorrido permite uma compilação de dados relevantes para a política pública.

Diante da análise, foi possível verificar setores mais dificultosos para a aplicação da destinação prevista em lei de vagas aos deficientes, o que permite “possibilidades de estudos das razões pela qual um segmento encontra mais dificuldades de inserção, bem como providências gerais da política de inserção naquele segmento” (Parecer TC 001.182/2016-1, 2016, p.11).

No caso da administração pública, menciona o documento supracitado “podemos observar como setores com mais dificuldade em cumprir as cotas, os de agropecuária (89,5%), serviço (89,9%), construção civil (93,4001.182/2016-1, 2016, %) e administração pública (98,2%), sobretudo os dois últimos” (TC 001.182/2016-1, 2016, p.11/12).

Ademais, o relatório do TC 001.182/2016-1 (2016, p.1) aponta que:

O descumprimento é mais evidente nas grandes empresas (96%) e nas estatais regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (98%). A falta de capacitação profissional adequada tem sido o principal argumento exposto por empregadores para a não integralização das cotas para PCD.

9. Especificamente em relação às empresas públicas e às sociedades de economia mista, a dificuldade no preenchimento das vagas reside, em parte, na exigência de aprovação em concurso público, apesar da previsão de cotas nesses certames.

10. É forçoso, portanto, concordar com a unidade técnica quando avalia negativamente a efetividade do dispositivo de cotas, notadamente em razão do elevadíssimo déficit de vagas preenchidas por PCD. É necessária a implementação de políticas públicas que insiram, de fato, as PCD em escolas inclusivas ou especializadas, da pré-escola à pós-graduação. O TCU pode contribuir nesse sentido por meio de ações de controle específicas, a serem previstas nos futuros planos.

Nesse ponto, destaca-se que a não promoção das vagas para esse público-alvo deve ser observado, além da positivação em seletivos, editais, por exemplo, mas também provém de questões de outrora, como a própria educação e qualificação desses profissionais, que não estariam aptos a determinados cargos, o que deve ensejar na busca por educação e espaço incluso.

Assim, Medeiros (2018, p.30) pontua sobre a relevância do TCU nessa luta pelos direitos dos deficientes, nesse processo de inclusão:

Nesse sentido, a atuação do Tribunal de Contas da União, no que diz respeito ao cumprimento das normas de acessibilidade pelas entidades e órgãos públicos, é bastante recente. De qualquer forma, pode-se dizer que, assim como a sociedade brasileira, os tribunais de contas vêm despertando para a questão da acessibilidade, buscando garantir o respeito à relevantes princípios fundamentais e o cumprimento de importantes normas voltadas para as pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

O Parecer TC 004.907/2022-1, realizado pelo Tribunal de Contas, também contribui com a temática, com fiscalização da aplicação de cotas no ingresso das universidades, verificando como essa política pública estaria sendo aplicada.

[...] a auditoria constatou adoção de critérios restritivos de seleção de beneficiários, **ausência de regulamentação, por parte do ministério da educação (MEC), acerca de procedimentos de validação de autodeclaração de estudantes pretos, pardos e indígenas** e falhas na definição do público-alvo da política de cotas. há, ainda, falhas de convergência entre as ações de assistência estudantil e a política de cotas, **insuficiência das ações de acompanhamento e avaliação da política de cotas por parte do MEC e não atingimento dos objetivos da política de cotas.**

[...] o TCU identificou a **necessidade de aperfeiçoamento e regulamentação dos procedimentos de identificação racial** para validar as informações declaradas pelos candidatos no momento da inscrição. foi verificada, ainda, a ausência de normas regulamentares do MEC para os procedimentos.

A partir do exposto, depreende-se a necessidade e a relevância desses pareceres do Tribunal de Contas, o qual pode ser utilizado como parâmetro, inclusive, para análises específicas como diante da universidade federal onde aplicou-se a presente pesquisa.

2.3 As universidades federais e a inclusão das pessoas com deficiência como profissionais atuantes

Pesquisas em universidades para avaliar as intervenções da administração pública em instituições públicas, no que tange à acessibilidade de PCD, não são incomuns. A universidades acabam sendo um espaço privilegiado para estudos de caso, sobretudo quando as concebemos enquanto terreno heterogêneo e diversificado (CALDERÓN, 2004).

Muitas são as pesquisas em torno do tema aplicadas às universidades, tornando-se comuns as avaliações da acessibilidade de seus prédios. A esse respeito o aspecto metodológico usado nessas pesquisas costumam envolver fichas de avaliação, aplicação de questionários, levantamento fotográfico, passeio acompanhado por PCD, etc. (MORAIS, 2020, p. 321)

Contudo, embora as discussões a respeito da acessibilidade possam parecer restritas apenas a elementos arquitetônicos, que, não obstante, favorecem a inclusão e a exclusão social (KIMO; FERREIRA, 2014), elas mesmas não se esgotam por aí. Mas, como observam Almeida e Ferreira (2018, p. 73), “tal processo perpassa ainda o pouco conhecimento relativo ao universo da deficiência e das múltiplas dimensões da acessibilidade”.

As limitações por diversos motivos que ensejam a caracterização da deficiência, não podem ser utilizadas como sucedâneo para que haja a promoção de preconceitos e políticas públicas apenas positivadas, com o esteio de mascarar a realidade, sem a concretude em prol de garantir a verdadeira inclusão.

Assim, as dificuldades perpassadas pelas pessoas com deficiência, vai desde a autoaceitação, até a aceitação externa, a qual enseja em diversas searas da vida pessoal e profissional. (LARA; FREITAS; CARVALHO, 2008)

Dito isso, a busca por espaços de trabalho como ensejado pelas leis, precisa de uma gestão de qualidade no próprio ensino, tendo em vista que, em muitos casos, as dificuldades já se iniciam na própria capacitação para a concorrência de vagas.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, do ano de 2010, em relação a alfabetização das pessoas com deficiência:

Os resultados indicaram: alto percentual de pessoas sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto (44, 9%) com 15 anos ou mais. Ao tratar das pessoas com deficiência com 10 anos ou mais, os dados mostraram que, em média, são analfabetas: 13,5% das pessoas com deficiência visual, 21,2% com deficiência auditiva, 30,2% com deficiência física e 45,6% das pessoas com deficiência mental. Ainda com relação à população com deficiência mental, a concentração (52,5%) do analfabetismo ocorre na faixa etária dos 10 aos 14 anos. Espera-se que esse estudo possa subsidiar o debate sobre o direito à educação para todos os alunos e fomentar a produção do conhecimento sobre o analfabetismo (GONÇALVES, 2015, p. 24).

Assim, mesmo com a positivação da educação inclusiva, os índices ainda são baixos de escolaridade, o que reflete ao problema nos índices de deficientes nas empresas, sejam públicas ou privadas, pois, não conseguem estarem aptos aos níveis escolares, requisitos mínimos para a concorrência nas vagas.

Medeiros (2018, p.30) embasa o processo fiscalizatório do TCU que pode:

(...) por meio dos processos de contas, julgar as contas anuais dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal no que diz respeito ao cumprimento das normas relativas à acessibilidade, inclusive responsabilizando os respectivos gestores públicos pelo não cumprimento dessas normas.

O parecer TC 001.182/2016-1, inclusive, já pontuava como “Outro recorte, o de nível de instrução, permite visualizar os possíveis desafios encontrados na colocação das PCD no mercado de trabalho” (p. 9).

Quanto à escolaridade, ainda pontua:

Das PCD com uma das deficiências, de 15 anos ou mais de idade, pode-se verificar que 2.808.878 pessoas têm nível superior completo (6,7% entre os que possuem alguma deficiência) e que 7.447.983 têm nível médio completo ou superior incompleto (17,7%). Assim, dependendo da função laboral, a quantidade de PCD com níveis de educação compatíveis a essas funções pode ser menor do que os 6.991.691 encontrados no mercado de trabalho (TC 001.182/2016-1, p. 9/10).

Assim, são pontos a serem verificados, e por exemplo, a UFMA (Universidade Federal do Maranhão), como instituição federal de ensino pública, capaz de gerar mão de obra qualificada a ser inserida no mercado de trabalho, precisa se aparar para a devida acessibilidade, incentivando com a elevação no grau de instrução para posterior concorrência através de cotas destinadas a esse público.

Essa qualificação é necessária, visto que, permite a promoção de oportunidades, conforme menciona GUGEL (2019, p.41):

No que diz respeito à promoção de oportunidades às pessoas com deficiência, destacam-se: o acesso aos programas de orientação técnica e profissional, serviços de colocação no trabalho e treinamento profissional e continuado; apoio para a procura, obtenção, manutenção e retorno ao emprego; o trabalho autônomo, empreendedorismo, as cooperativas e negócio por conta própria, e a aquisição de experiência de trabalho.

Ortiz (2022, p.130), no caso da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), aponta a criação do curso de Libras, com o fito de promover a capacitação em prol da classe de surdos-mudos:

Entre outras ações da UFMA em prol da eliminação das barreiras metodológicas, em 2014, foi criado o curso de licenciatura em Letras/Libras por meio da Resolução n. 206- CONSUN, de 21 de novembro. O objetivo é formar professores para atuarem na área da Educação Básica e na Educação de Jovens e Adultos na área da Língua Brasileira de Sinais. O curso oferece para a sociedade a formação de profissionais dotados de habilidades e competências para a socialização da Língua Brasileira nos centros de ensino.

Portanto, a universidade pública percorrida, preocupou-se com a capacitação de profissionais para melhorar atendimentos, educação, dos próprios deficientes, os quais poderiam ter limitações mais acentuadas por não ter outros profissionais conhecedores de suas particularidades.

Nesse ponto, destaca-se que não basta apenas o cumprimento dos critérios objetivos referentes à destinação das vagas em seletivos e editais, se não há capacitação dos indivíduos para que possam estar habilitados, cuja baixa escolaridade reflete em questões como a financeira.

O TC 001.182/2016-1 pontua que “a oferta de PCD para o cumprimento legal das cotas deve enfrentar mais dificuldades adicionais em relação ao nível educacional, distribuição espacial e tipo de atividade dos empregos demandados” (p.10).

No caso da UFMA, Ortiz (2022, p.54), ao dispor sobre o assunto, corrobora com a relação entre educação e o cumprimento da política pública de inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, senão vejamos:

Percebe-se que existe uma grande demanda de atendimento de pessoas com deficiência na UFMA, que buscam se qualificar profissionalmente para posteriormente serem inseridas no mercado de trabalho. Pode-se dizer que o ingresso desses sujeitos no ensino superior reafirma a função social da universidade enquanto instituição capaz de formar cidadãos a partir da oferta de ensino associado à pesquisa/extensão com enfoque na formulação de soluções para questões de ordem social, econômica e política presentes na sociedade brasileira.

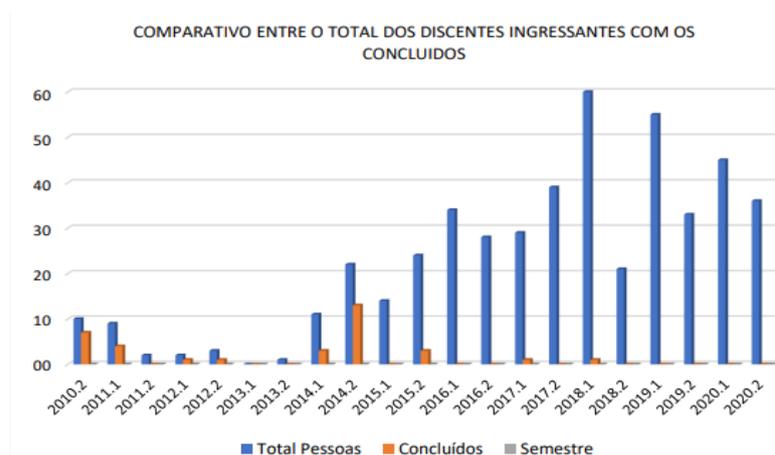
Porém, há de se considerar que o direito ao ensino superior das pessoas com deficiência está para além das vagas reservadas nos processos seletivos, já que ele se concretiza no acesso à sala de aula, às bibliotecas, ao restaurante universitário, aos espaços de lazer, à utilização dos materiais didáticos especializados e à capacitação dos professores.

Portanto, outro ponto na luta pelos direitos de reconhecimento e espaço das pessoas com deficiência, a educação inclusiva é algo almejado, cujo âmbito do ensino superior, como a UFMA, permite espaço de reflexão sobre a receptividade tanto de discentes e docentes, isto é, toma a comunidade acadêmica a esse público.

A UFMA pode ser vista sob esses dois aspectos de inclusão, educacional e empregatício, desde seus discentes e outros servidores nas suas amplas tarefas. A preocupação, como visto, mediante a acessibilidade, permite tanto o número de ingressantes alunos PCD's, como verificar a finalização dos estudos.

O acesso das pessoas com deficiência à educação superior vem se ampliando significativamente em consequência do desenvolvimento inclusivo da educação básica. Essa mudança pode ser acompanhada por meio dos indicadores do Censo da Educação Básica e Superior que apontam um crescimento constante do número de matrículas desta parcela da população no período de 2000 a 2005. Isto aconteceu logo após o surgimento das políticas educacionais brasileiras de democratização no ensino superior por intermédio do REUNI. (ORTIZ, 2022, p.72)

Para fins de análise, apresenta-se o gráfico comparativo entre o número de alunos com deficiência que ingressaram na UFMA entre os períodos 2010.2 a 2020.2.



Fonte: Adaptado de DACES (2021) (apud ORTIZ, 2022,128)

Pelo exposto, é possível verificar oscilação significativa diante dos dados, o que serve para análise, o que já faz o Tribunal de Contas, a fim de que melhore a política pública, transportando-a para além do viés positivo.

No caso em comento, a deficiência precisa ser vista como um todo, cuja gestão pública de planejamento e organização precisa ser analisada conjuntamente. Pois uma questão educacional, por exemplo, influencia em outras fases, como processos de inserção na Administração Pública e na questão empregatícia.

3 METODOLOGIA

Considerando o tema desenvolvido, aqui descreve-se o procedimento metodológico utilizado para realização do levantamento de dados para elaboração de trabalho de conclusão de curso. Inicialmente, cabe destacar que a pesquisa se caracteriza como descritiva e aplicou-se o método indutivo, considerando se tratar de caso específico para o geral, mediante estudo de caso aplicado em uma universidade federal.

Segundo Yin (2001), o estudo de caso consiste em uma investigação empírica que permite o estudo de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. O autor reforça o uso do estudo de caso como estratégia adequada quando o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos e, além disso, que a utilização da teoria na realização de estudos de caso, representa uma ajuda imensa na definição do projeto de pesquisa e na coleta de dados adequados.

As técnicas de pesquisa aplicadas foram a bibliográfica, considerando autores de relevância para o estudo; documental, tendo em vista o Parecer TC 001.182/2016-1, contribuindo com o levantamento sobre a aplicação da lei de cotas em relação às pessoas com deficiência nos órgãos públicos; realizou-se uma entrevista com a gestora da unidade administrativa responsável pela acessibilidade na instituição e, também, a aplicação de questionário de avaliação de acessibilidade de PCD nas dependências da universidade, gerado por meio da ferramenta do *Google Forms*. O link do questionário ficou disponível para respostas no período de 15/05/2023 a 19/05/2023 e foi encaminhado via e-mail institucional à comunidade acadêmica da universidade, incluindo docentes, técnicos administrativos e alunos, para fins de análise da percepção sobre a inclusão da pessoa com deficiência pelos respondentes nos últimos anos, atentando que o relatório que norteou a elaboração do tema da presente pesquisa é de 2016.

Enfatiza-se que o questionário aplicado na pesquisa foi programado para não gravar os dados pessoais e endereços eletrônicos dos indivíduos, com as respostas sendo obtidas de modo a garantir o anonimato dos respondentes. Também buscou-se esclarecer para a comunidade acadêmica que o intuito do trabalho consiste em realizar uma análise da implementação dos requisitos de acessibilidade e a sua eficiência na universidade, uma vez que, posteriormente, pretende-se oferecer à universidade subsídios para o planejamento institucional que venha a ser executado.

4 ANÁLISE E RESULTADOS DE PESQUISA CONSIDERANDO OS DADOS COLETADOS COM A GESTÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

No presente tópico proceder-se-á com a descrição e análise dos dados coletados conforme mencionado no tópico anterior sobre a metodologia aplicada na pesquisa. Necessário destacar que foram coletadas 1.345 (mil, trezentas e quarenta e cinco) respostas, o que só foi

possível em razão do atendimento da solicitação feita ao suporte técnico da instituição, que se prontificou a divulgar o *link* do questionário de pesquisa pelos canais oficiais de comunicação da universidade.

4.1 Sobre os dados do questionário submetido à comunidade acadêmica

Tabela 1 - Dados demográficos extraídos do questionário.

IDADE		GÊNERO		VÍNCULO	
18 a 30	58,1%	Feminino	58,4%	Aluno	79,9%
31 a 45	28,6%	Masculino	41,2%	Docente	10,1%
46 a 60	11,6%	Outro	–	Técnico-administrativo	8,5%
+ 60	1,7%			Comunidade	1,3%

Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Considerando os dados demográficos obtidos pode-se dizer que o alcance da pesquisa foi satisfatório, abrangendo todas as faixas etárias estipuladas no projeto, a participação ativa de ambos os gêneros feminino e masculino, além de atingir os diferentes vínculos que os respondentes têm com a universidade.

Então, ao cruzar o quantitativo de vínculos com o quantitativo obtido por idades percebe-se que, conforme o esperado, a maioria dos respondentes compõem o corpo de discentes da instituição de ensino. Mas também, houve uma participação expressiva dos demais integrantes da comunidade acadêmica, entre docentes, técnicos-administrativos e comunidade, proporcionando uma variabilidade de perspectivas nas respostas levantadas, que enriquecem o estudo de caso e contribuem, devidamente apoiadas na teoria, para a generalização de resultados da pesquisa.

Do contingente que se autoafirmou como pessoa com deficiência, foi possível realizar o levantamento de 86 respondentes contra 1.259 que não se declaram pessoas com deficiência. Todavia, na questão aberta que solicitava qual o tipo de deficiência, houveram respostas de relevante interesse para estudos futuros, tal como a que mencionou:

A lei no Brasil ainda não considera a surdez unilateral como deficiência, por isso marquei não. Entretanto, existe projeto de Lei tramitando para que seja considerado deficiência, tendo em vista que para a OMS é deficiência, mas no Brasil ainda não (existe um limbo jurídico). (RESPONDENTE DE QUESTIONÁRIO, 2023)

Destaca-se que nem todos que se declararam pessoa com deficiência procederam com a especificação de qual era o seu tipo e algumas outras respostas apontaram desvios no próprio questionário que foram levados em consideração para a elaboração do presente artigo. Dentre as respostas, podemos elencar as deficiências a seguir:

Tabela 2 – Tipos de deficiências identificadas no questionário e quantidade de pessoas.

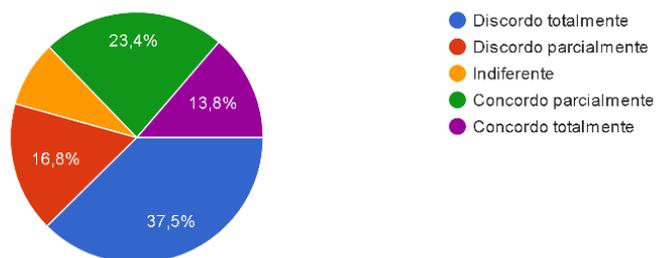
TIPO DE DEFICIÊNCIA	QUANTIDADE
Auditiva	8
Autismo	3
Deficiência física.	35
Depressão, ansiedade	1
Dislexia	1
Doença autoimune e CID B24	2
Fibromialgia	2
Goldenhar	1
Hormonal - deficiência de (GH)	1
Mental	1
Paralisia cerebral e Hemiparesia Espástica Esquerda	3
Visual (baixa visão, visão monocular, entre outros)	17

Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Adentrando a análise dos dados, foi identificado que ao expressarem o seu posicionamento quanto à assertiva “Tenho conhecimento sobre qual(is) setor(es) na universidade é(são) responsável(is) pelas questões de acessibilidade”, 37,5% mencionou que discorda totalmente; 16,8% que discorda parcialmente; 23,4% que concorda parcialmente; 13,8% que concorda totalmente com a afirmação e 8,5% que são indiferentes à questão. Ou seja, é reconhecido pelos respondentes que se trata de uma área da administração pública universitária reconhecidamente tímida perante os demais setores.

Gráfico 1: Tenho conhecimento sobre qual(is) setor(es) na universidade é(são) responsável(is) pelas questões de acessibilidade.

1.345 respostas



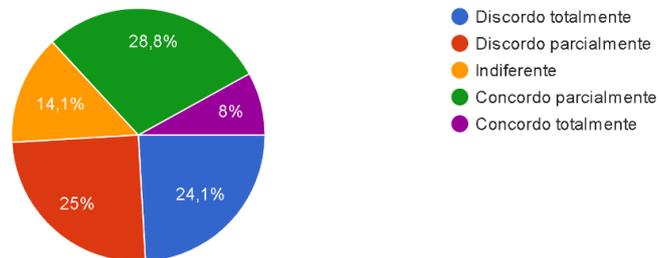
Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Quanto a assertiva “A universidade federal em análise tem disponibilizado informações relativas à acessibilidade”, 24,1% mencionou que discorda totalmente; 25% que discorda parcialmente; 28,8% que concorda parcialmente; 8% que concorda totalmente com a afirmação e 14,1% que são indiferentes à questão. Aqui já apresentou uma melhora quanto a percepção

nas ações de campanhas educacionais adotadas pela universidade, mas ainda se mostra extremamente tímido perante os percentuais dos respondentes.

Gráfico 2: A universidade federal em análise tem disponibilizado informações relativas à acessibilidade.

1.345 respostas

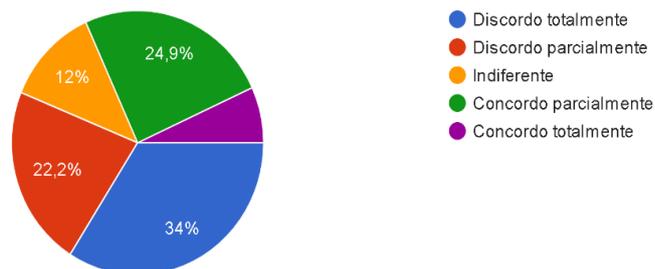


Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Considerando a assertiva “Conheço os meios e ferramentas disponibilizados pela universidade para garantir o acesso aos meios de trabalho das pessoas com deficiência”, mais de 56% dos respondentes diz não ter conhecimento sobre os meios disponibilizados; 24,9% que concorda parcialmente; 6,9% que concorda totalmente com a afirmação e 12% que são indiferentes à questão. Seguindo na linha da primeira afirmativa, aqui a maior parte dos entrevistados afirmam não terem conhecimento e quanto aos demais sinaliza uma percepção irrisória sobre os meios e ferramentas apontados.

Gráfico 3: Conheço os meios e ferramentas disponibilizados pela universidade para garantir o acesso aos meios de trabalho das pessoas com deficiência.

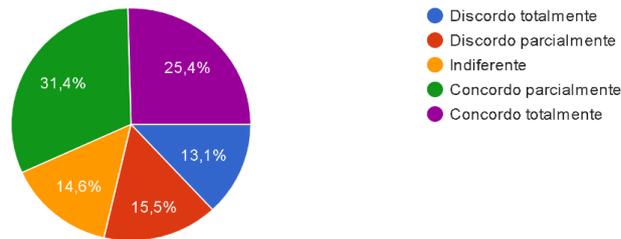
1.345 respostas



Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Conforme a assertiva “Percebo o aumento de pessoas com deficiência na universidade”, 13,1% mencionou que discorda totalmente; 15,5% que discorda parcialmente; um quantitativo acima de 56% dos respondentes reconhece o aumento de Pessoas com Deficiência ingressando na universidade e 14,6% que são indiferentes à questão. A percepção de que mais pessoas com deficiência estão conseguindo acessar a educação pública superior em uma universidade federal pode estar relacionada à efetividade da implementação das políticas públicas de acessibilidade, de leis que versam sobre a inclusão social e ações afirmativas. Tais resultados corroboram com a afirmação de Kerstenetzky (2006), na seção 2.1 do presente artigo, onde percebe-se na prática que estas ações auxiliam na busca por “restituir a grupos sociais o acesso efetivo a direitos universais formalmente iguais”, neste caso, o acesso à educação de qualidade.

Gráfico 4: Percebo o aumento de pessoas com deficiência na universidade.
1.345 respostas

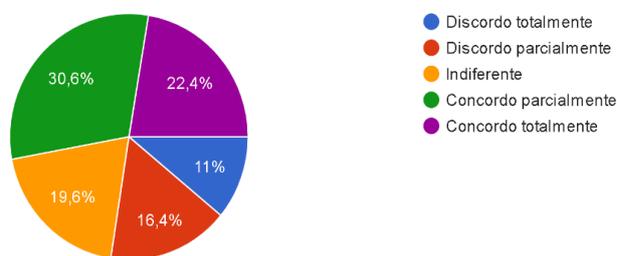


Fonte: levantamento efetuado pela autora.

A partir da assertiva “Geralmente vejo pessoas com deficiência tendo dificuldades para se locomover na universidade por falta de estrutura”, 27,4% mencionou que discorda; 52,4% que concorda com a afirmação e 19,6% que são indiferentes à questão. Aqui está apontada a questão da percepção da comunidade acadêmica sobre os desafios estruturais que se mostram em evidência. Embora o Gráfico 4 demonstre uma percepção de aumento de PCDs na universidade, o Gráfico 5 nos alerta de que a universidade não tem conseguido adaptar-se estruturalmente na mesma medida para atender às necessidades especiais de todos os públicos.

Desse modo, pensando sobre a proposta de redução de disparidades sociais no meio acadêmico e no mercado de trabalho, percebe-se que a universidade em questão ainda tem muito o que aprimorar, uma vez que, nas palavras de Hidalgo (2011) “tratar com igualdade os desiguais seria uma forma de reforçar a desigualdade”. Ou seja, por mais que tenha implementado nos editais a destinação de vagas à candidatos com deficiência, ao desatentar para as condições especiais de acesso deste grupo em situações mais vulneráveis, a instituição deixa de cumprir com os requisitos da inclusão abordada no princípio. Seria objeto de pesquisas futuras identificar os maiores desafios e barreiras de acessibilidade, mas em geral não tem sido ignorado.

Gráfico 5: Geralmente vejo pessoas com deficiência tendo dificuldades para se locomover na universidade por falta de estrutura.
1.345 respostas

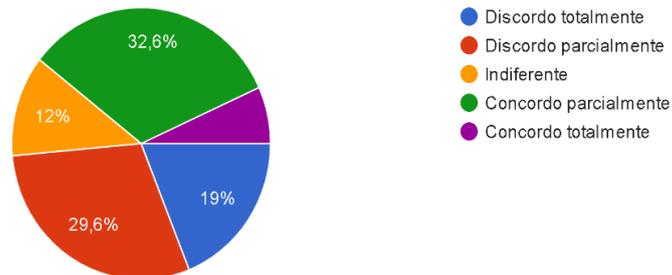


Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Considerando a assertiva “Percebo que a universidade tem apresentado estrutura adequada para locomoção de pessoas com deficiência”, 19% mencionou que discorda totalmente; 29,6% que discorda parcialmente; 32,6% que concorda parcialmente; 6,8% que concorda totalmente com a afirmação e 12% que são indiferentes à questão. A questão mantém a percepção da resposta anterior, mas também sinaliza que a universidade tem apontado pontos de melhorias.

Gráfico 6: Percebo que a universidade tem apresentado estrutura adequada para locomoção de pessoas com deficiência.

1.345 respostas

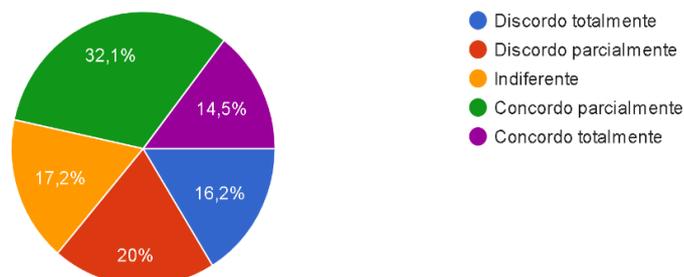


Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Considerando a assertiva “percebo que a universidade promove campanhas internas de valorização da diversidade humana, inclusão e combate à discriminação”, 16,2% mencionou que discorda totalmente; 20% que discorda parcialmente; 32,1% que concorda parcialmente; 14,5% que concorda totalmente com a afirmação e 17,2% que são indiferentes à questão. As respostas sugerem que ainda está muito tímido o fomento pela proposição de campanhas de conscientização sobre diversidade voltadas para as pessoas com deficiência.

Gráfico 7: Percebo que a universidade promove campanhas internas de valorização da diversidade humana, inclusão e combate à discriminação.

1.345 respostas

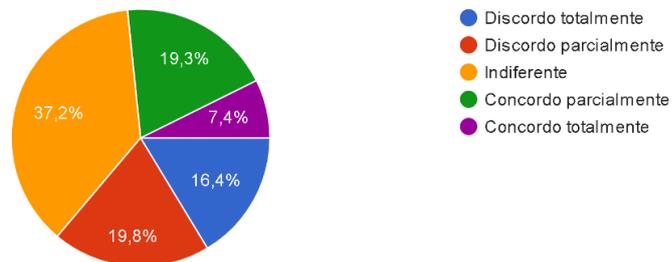


Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Já na assertiva “a universidade federal promove cursos de capacitação e qualificação para pessoas com deficiência”, 16,4% mencionou que discorda totalmente; 19,8% que discorda parcialmente; 19,3% que concorda parcialmente; 7,4% que concorda totalmente com a afirmação e 37,2% que são indiferentes à questão. Dois pontos chamaram a atenção, o primeiro pelo quantitativo extremamente baixo de pessoas que afirmam a existência de cursos de capacitação e, em contrapartida, o público que se diz indiferente. Isso pode ser destacado como falta de interesse da comunidade acadêmica com a questão e, em outro giro, a inexistência de formações na área.

Gráfico 8: A universidade federal promove cursos de capacitação e qualificação para pessoas com deficiência.

1.345 respostas



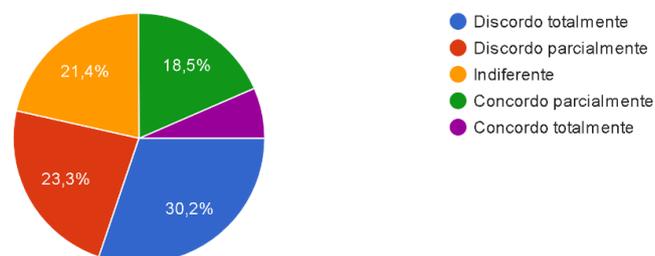
Fonte: levantamento efetuado pela autora.

A partir da assertiva “geralmente vejo pessoas com deficiência ocupando cargos administrativos na universidade”, mais de 53% mencionou que discorda; 25% que concorda e 21,4% que são indiferentes à questão. Os respondentes sinalizaram a invisibilidade das pessoas com deficiência ocupando cargos na administração pública universitária. Mesmo com as reservas (20%) de cargos e empregos públicos previstos na Lei Federal 8.213 de 1991, o que é chamado por Gugel (2006) de “discriminação positiva” ou “ações focalizadas” como um meio para que a pessoa com deficiência recupere o tempo de exclusão, constata-se uma percepção de inclusão social muito aquém do que se propõe.

Partindo de um contexto histórico carregado de preconceitos e discriminação, em um cenário hostil de exclusão do trabalho e do “mundo social” – uma vez que as pessoas com deficiência eram vistas como “inválidas” – alguns autores, como Garcia (2014) e Souza (2018), buscam explicar esse fenômeno pautando suas pesquisas em como essas ações e medidas legais refletem na trajetória histórica na qual pessoas com deficiência procuraram formas de sobreviver, de superar uma condição de “invisibilidade” e “tutela” que lhes era imposta pela sociedade, além de analisar a relação entre vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência e o nível de escolaridade exigida.

Gráfico 9: Geralmente vejo pessoas com deficiência ocupando cargos administrativos na universidade.

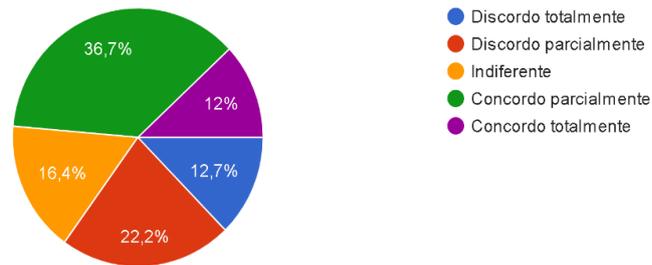
1.345 respostas



Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Considerando a última assertiva “percebo que a universidade se empenha para prever e adaptar-se à diversidade”, 12,7% mencionou que discorda totalmente; 22,2% que discorda parcialmente; 36,7% que concorda parcialmente; 12% que concorda totalmente com a afirmação e 16,4% que são indiferentes à questão. Curiosamente, a percepção dos respondentes é a de que mesmo com as questões anteriores apontando defasagens, de forma geral a ideia é de que a universidade tem tentando se adequar à diversidade.

Gráfico 10: Percebo que a universidade se empenha para prever e adaptar-se à diversidade.
1.345 respostas



Fonte: levantamento efetuado pela autora.

Os dados apontados apresentam uma perspectiva otimista sobre a percepção que a comunidade acadêmica tem da universidade federal, mas não desconsidera os desafios a serem superados. E quando se trata de cumprimento normativo, ainda se trata de uma questão a ser trabalhada com mais afinco pela instituição.

4.2 Posicionamento da unidade administrativa responsável pela acessibilidade na universidade conforme entrevista realizada

A unidade administrativa mencionada é a Diretoria de Acessibilidade da universidade, vinculada à Pró-Reitoria de Ensino, responsável pelo suporte aos discentes com necessidades especiais, campanhas internas de capacitação e demais questões de inclusão social do campus. Em razão da busca por melhores esclarecimentos e fontes de dados com maior credibilidade para os resultados da pesquisa, realizou-se uma entrevista com a gestora deste departamento de acessibilidade da universidade federal, dirigida conforme o APÊNDICE B.

Inicialmente, foi indagada sobre o quantitativo atual de PCDs que integram o quadro de servidores e se, considerando a previsão da Lei de Cotas em concursos públicos, pode-se dizer que as vagas preenchidas na universidade atendem ao percentual de vagas destinadas à PCDs, no entanto a entrevistada direcionou o questionamento para outra unidade, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP. Porém, sobre o quantitativo de discentes foi fornecido um *link* com acesso aos dados do campus da capital do estado, dispostos na tabela abaixo:

Tabela 3 – Discentes com deficiência cadastrados na DACES/PROEN por semestre

	Física	Auditiva	Intelectual	Visual			Neurológico	TEA	Múltipla Deficiência	Total	Ativo	Cancelado	Concluído	Graduado	Trancado
				Cego	Baixa Visão	Monocular									
2010.2	02	01	-	04	04	-	-	-	11	-	03	08	-	-	
2011.1	02	01	01	01	04	-	-	-	09	01	04	04	-	-	
2011.2	-	-	-	01	01	-	-	01	03	01	01	01	-	-	
2012.1	-	-	-	01	01	-	-	-	02	-	01	01	-	-	
2012.2	02	-	-	-	01	-	-	-	03	-	02	01	-	-	
2013.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2013.2	-	-	-	-	01	-	-	-	01	01	-	-	-	-	
2014.1	01	04	01	01	03	-	-	01	11	02	04	04	-	01	
2014.2	10	02	01	01	04	04	-	-	22	02	06	14	-	-	
2015.1	07	01	01	-	01	04	-	-	14	03	08	02	-	01	
2015.2	17	01	-	01	-	05	-	-	24	05	11	08	-	-	
2016.1	23	01	01	02	05	03	-	-	35	12	18	03	01	01	
2016.2	16	05	01	01	01	04	-	01	29	14	13	02	-	-	
2017.1	18	01	01	02	01	05	-	01	29	11	12	06	-	-	
2017.2	20	02	-	03	04	09	-	01	39	18	16	04	-	01	
2018.1	30	04	02	01	06	17	-	-	60	30	25	04	-	01	
2018.2	09	02	-	02	04	01	-	04	22	11	09	-	-	02	
2019.1	28	05	01	02	06	10	-	02	55	36	15	01	-	03	
2019.2	14	05	01	02	03	05	-	03	33	27	06	-	-	-	
2020.1	14	06	02	02	02	12	-	03	41	31	06	-	-	04	
2020.2	23	02	01	02	-	10	-	01	39	28	06	-	-	05	
2021.1	15	06	-	03	03	06	-	01	34	19	09	-	-	06	
2021.2	08	02	-	-	-	10	-	02	22	20	01	-	-	01	
2022.1	17	-	01	03	03	05	-	02	31	27	02	-	-	02	
2022.2	04	02	-	-	-	04	-	01	11	11	-	-	-	-	
2023.1	08	02	-	01	01	07	-	01	18	18	-	-	-	-	
TOTAL	288	55	15	36	59	121	-	25	600	330	178	63	01	28	
				216											

Fonte: UFMA, 2023

Em seguida, quanto aos principais desafios que o setor tem enfrentado com relação ao aumento de pessoas com deficiência na universidade, a gestora relatou que de fato o número de acadêmicos PCD tem aumentado consideravelmente nos últimos anos, o que se comprova analisando a tabela acima, com um salto significativo no ano de 2015, porém com baixos índices de conclusão de curso, e se reforça na percepção dos respondentes do questionário no Gráfico 4, onde 56,8% da amostra afirmou enxergar esse crescimento nas dependências da universidade.

Todavia, o número de profissionais especializados para atendê-los no setor não tem acompanhado essa evolução. Percebe-se nessa falha de adaptação do ensino o que Hidalgo (2011) considera “uma forma de reforçar a desigualdade”. Segundo ela, os códigos de vagas para concursos de técnicos transcritores e intérpretes de Libras estão bloqueados pelo governo federal, impedindo as universidades de realizarem concursos para atender estas e outras demandas dentro da universidade.

Sobre a problemática, a entrevistada enfatiza: "Temos muitas barreiras a ser transpostas, mas a barreira atitudinal é a que tem ocasionado mais preocupações, os profissionais muitas vezes ignoram os direitos que as PCD têm de estarem em todos os espaços sociais, e na educação superior também." Esta característica comportamental reflete um estigma social de preconceito e discriminação, enfatizado no posicionamento de Garcia (2014), ao mencionar que, ao longo da história, as pessoas com deficiência enfrentaram exclusão no mercado de trabalho e na esfera social, sendo frequentemente consideradas “incapazes” ou “inválidas”. Lamentavelmente, estes resquícios ainda se mostram muito perceptíveis.

Em seguida, a entrevista afirma “na UFMA temos conseguido sensibilizar, formar, orientar e acompanhar os servidores e acadêmicos no sentido de superar ou minimizar as

barreiras que os acadêmicos enfrentam.” Este posicionamento, entretanto, se distancia da percepção dos respondentes do questionário no Gráfico 7, onde 37,2% responderam que são indiferentes à questão e cerca de 36% da amostra afirmou não observar que a universidade promove campanhas internas de valorização da diversidade humana, inclusão e combate à discriminação.

Ademais, sobre cursos de capacitação e/ou parcerias firmadas entre o setor e outras instituições visando a melhoria dos serviços na área tem-se realizado seminários, ciclos de debates inclusivos, participação em cursos formativos promovidos pela PROGEP, tudo isso com o apoio de instituições. A exemplo disto, a gestora citou o Seminário Nacional de Linguagem e Acessibilidade Comunicativa, que contou com a colaboração de professores da PUC-São Paulo, UFSCAR, UFRGS, UFRR e outros, além da participação de intérpretes de Libras do CAS/SEDUC e Associação de Surdos do Maranhão.

Porém, fazendo um comparativo com os dados obtidos no Gráfico 8, percebe-se uma divergência entre a afirmação da entrevistada no parágrafo anterior e as respostas do questionário quanto à promoção de cursos de capacitação e qualificação para pessoas com deficiência. No tocante, um quantitativo expressivo se declarou indiferente, correspondendo a 37,2% da amostra e outros significativos 36,2% responderam discordar. Isto pode indicar falhas na comunicação interna e de divulgação destes benefícios à comunidade acadêmica, como demonstrado no Gráfico 2, onde quase metade dos respondentes (49,1%) discorda que a universidade tem disponibilizado informações relativas à acessibilidade.

Em torno do alinhamento com os demais setores da universidade para o desempenho das suas atividades internas, a entrevistada informou sobre a existência da Comissão Intersetorial de Acessibilidade, composta por profissionais dos setores estratégicos da universidade, facilitando o diálogo entre os setores que normalmente se estabelece via e-mail e sistema de Comunicação SEI. Além disso, afirmou ser incomum responder auditorias ou reclamações via Ouvidoria sobre a questão da acessibilidade na universidade, mas que faz parte da dinâmica do setor, que se preocupa em atender as necessidades e ouvir as queixas de forma atenciosa, o que tem contribuído para a diminuição das ocorrências de reclamações.

As principais queixas relatadas envolvem a acessibilidade ao sistema SIGAA (Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas), principalmente por acadêmicos com deficiência visual. Além disso, os alunos PCD têm recorrido com frequência ao setor em busca de adequações do material pedagógico, textos, slides, transcrição de Braille e serviços de tradução e interpretação de libras. Neste aspecto, as respostas da entrevistada corroboram com os dados levantados no Gráfico 3, onde 56,2% dos respondentes negaram ter conhecimento sobre os meios e ferramentas disponibilizados pela universidade para garantir o acesso aos meios de trabalho das pessoas com deficiência e outros 12% se declararam “indiferentes”, talvez pela falta de divulgação, como já mencionado no resultado do Gráfico 2.

No entanto, a gestora citou entre os instrumentos e/ou ferramentas disponíveis atualmente para servidores e alunos com deficiência para auxiliá-los nas atividades diárias na universidade: as Lupas Eletrônicas de Mão, Gravadores Digitais e Notebooks. Também podem contar com o atendimento da equipe multiprofissional composta por assistente social, psicólogo e pedagogo. Dessa forma, mesmo destacadas evidentes falhas na comunicação da existência destes veículos de acessibilidade, com o auxílio dos dados extraídos do Gráfico 10 do questionário, compreende-se que a comunidade acadêmica concorda, em uma maioria de 48,7%, que a universidade se empenha para adaptar-se à diversidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão social das pessoas com deficiência na administração pública é um tema de extrema importância e relevância no contexto atual. O propósito da pesquisa de realizar uma

análise da implementação dos requisitos de acessibilidade e sua eficiência em uma instituição pública foi cumprido, conforme a descrição de métodos e resultados obtidos, e revelou desafios significativos no processo de inserção desses indivíduos.

Através desta pesquisa, observou-se que, embora haja uma legislação que exige a acessibilidade e a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, a realidade enfrentada por essas pessoas na administração pública ainda está aquém das expectativas. Questões físicas e estruturais, atitudinais e culturais persistem, dificultando sua plena participação e desenvolvimento profissional. Desse modo, quando se trata dos órgãos fiscalizadores, percebe-se uma inclinação para tentar buscar soluções para a problemática da dificuldade de acesso da administração pública.

Já havia sido objeto de pesquisas anteriores realizadas pelo Tribunal de Contas da União que um dos setores com maior dificuldade para cumprimento das cotas era o da administração pública. Quando observados os dados públicos produzidos pela Universidade Federal do Maranhão, nota-se uma oscilação dos dados de pessoas com deficiência ingressantes e concluintes apontando para uma taxa elevada de ingressantes e uma baixíssima de concluintes.

Um dos principais desafios identificados durante o levantamento foi a falta de conscientização e sensibilização por parte da comunidade universitária sobre o próprio setor de acessibilidade da universidade. É fundamental que haja um esforço contínuo de capacitação e treinamento, a fim de quebrar estereótipos e preconceitos, promovendo uma cultura inclusiva e acolhedora. Além disso, é necessário investir em adaptações estruturais e tecnológicas para garantir a acessibilidade, como rampas, elevadores, sinalização adequada e recursos de tecnologia assistiva, consoante o levantamento efetuado que apontou a percepção sobre a ausência de recursos de acessibilidade.

Outro ponto relevante é a importância de se estabelecer políticas de recrutamento e seleção que valorizem a diversidade e a inclusão. É necessário que sejam implementadas ações afirmativas para garantir oportunidades iguais de acesso ao emprego público para pessoas com deficiência, bem como programas de apoio e acompanhamento durante o processo seletivo e no ambiente de trabalho.

Apesar dos desafios enfrentados, é imprescindível destacar os avanços que têm sido alcançados na inclusão das pessoas com deficiência na administração pública. A conscientização sobre a importância da diversidade tem aumentado, e as organizações estão gradualmente se adaptando para garantir a inclusão plena de todos os seus membros, mas ainda se mostram como tímidas as iniciativas da universidade federal em análise, conforme percepção da comunidade acadêmica.

A inclusão social das pessoas com deficiência na administração pública não deve ser encarada apenas como uma obrigação legal, mas sim como uma necessidade moral e ética. A diversidade é um elemento enriquecedor para as instituições públicas, promovendo a igualdade de oportunidades e contribuindo para uma sociedade mais justa e inclusiva.

Nesse sentido, é fundamental que os gestores públicos assumam o compromisso de superar os desafios e promover efetivamente a inclusão das pessoas com deficiência em suas instituições. A implementação de políticas inclusivas, a conscientização dos colaboradores e a garantia de acessibilidade são passos essenciais nesse processo. Somente assim será possível construir uma administração pública verdadeiramente inclusiva, onde todos tenham oportunidades equitativas de participação e desenvolvimento profissional.

Contudo, chamou extrema atenção os tipos de deficiência que foram elencados nas respostas do questionário e cabe apontar que se procedeu com o agrupamento dos tipos de deficiência na tabela 2 dos resultados da pesquisa considerando as similaridades entre as respostas dos entrevistados, todavia, diversas questões apresentadas de forma específica não foram pontuadas aqui nesse momento. Portanto, tendo em vista a temática, considera-se como

uma falha durante a elaboração que poderia ter abrangido as pessoas com deficiência em razão das suas particularidades e que se pretende ser sanada em pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J.G.A.; FERREIRA, E.L. Sentidos da inclusão de alunos com deficiência na educação superior: olhares a partir da Universidade Federal de Juiz de Fora. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, número especial, p. 67-75, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pee/a/ktwZW6gvH8bH8xqfkyS7rtm/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 27 jun. 2023.

AUSÊNCIA de reserva de vagas é motivo de irregularidade no concurso público da PM do ES, avalia o MPC. **MPC ES**. Publicado em 23 nov. 2022. Disponível em: <<https://www.mpc.es.gov.br/2022/11/ausencia-de-reserva-vagas-para-pessoas-com-deficiencia-e-motivo-de-irregularidade-no-concurso-publico-da-pm-do-es-avalia-o-mpc>> Acesso em 25 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1989.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão de Pessoa com Deficiência**. [Brasília]: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), 14 out. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/inclusao-de-pessoa-com-deficiencia>> Acesso em: 23 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Conhecendo o Tribunal**. 8. ed., Brasília: TCU, Secretaria Geral da Presidência, 2022. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/data/files/A1/E5/F4/5F/F43B0810B4FE0FF7E18818A8/Conhecendo_o_Tribunal_8_Edicao_portugues.pdf> Acesso em 2 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Relatório de Levantamento. TC 001.182/2016-1**. Brasília, TCU, 8 jun. 2016. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/data/files/C8/01/FC/1C/4AB55510AAE6B5552A2818A8/001.182.pdf>> Acesso em 16 mar. 2023.

CALDERÓN, A. I. Repensando o papel da universidade. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 44, nº 2, p. 104-108, 2004. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37608>> Acesso em: 25 jun. 2023.

CARUSO, V.G. et. al. A dificuldade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Brasil Para Todos - Revista Internacional**, v. 4, nº 1, p. 20-37, 2017. Disponível em: <https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais_Sem_Int_Etn_Racial/article/view/438> Acesso em: 25 jun. 2023.

CONJUR. Concurso é suspenso no Maranhão por não reservar vagas a deficientes e negros. **Revista Consultor Jurídico**. Publicado em 18 fev. 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-fev-18/concurso-suspenso-nao-reservar-vagas-deficientes-negros>> Acesso em 25 mar. 2023.

GARCIA, V.G. Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/?lang=pt>> Acesso em 20 mar. 2023.

GUGEL, M.A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: <<http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf>> Acesso em 20 mar. 2023.

HIDALGO, L.H.F. **Ações afirmativas para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2011. 136 f. Dissertação. (Mestrado em Educação). Universidade Estadual do Norte do Paraná – Ciência Jurídica, 2011. Disponível em: <<https://uenp.edu.br/pos-direito-teses-dissertacoes-defendidas/dissertacoes-defendidas-1/1938-luis-henrique-fernandes-hidalgo/file>> Acesso em 20 mar. 2023.

IBGE. Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil. **IBGE: Estudos e Pesquisa, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.47, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101964>> Acesso em 27 mar. 2023.

INTOSAI. ISSAI 100: **Princípios Fundamentais de Auditoria do Setor Público**. Viena: Intosai, 2013. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/data/files/80/04/47/3A/C1DEF610F5680BF6F18818A8/ISSAI_100_principios_fundamentais_auditoria_setor_publico.pdf> Acesso em 27 mar. 2023.

KERSTENETZKY, C.L. Políticas Sociais: focalização ou universalização? **Revista de Economia Política**, vol. 26, nº 4 (104), p. 564-574, outubro-dezembro/2006. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/250990151_Políticas_Sociais_focalizacao_ou_universalizacao> Acesso em 20 mar. 2023.

COSTA, S.K.; SILVA JUNIOR, M.F. da. Dispositivos políticos, aspectos arquitetônicos de instituições de ensino e formas de inclusão e exclusão social na territorialidade sul baiana. **Oculum Ensaios**, [S. l.], vol. 11, nº 1, p. 97-117, 2014. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/3517/351732218007.pdf>> Acesso em 27 jun. 2023

LARA, G.B. et. al. A questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Psicologia em Pesquisa**, vol. 2, nº 01, p. 46-59, janeiro-junho de 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufjf.br/index.php/psicologiaempesquisa/article/view/23680>> Acesso em 27 jun. 2023

MAZZOTTA, M.J.S. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2001.

MEDEIROS, M.R. **Análise do papel do Tribunal de Contas da União na fiscalização da implementação dos requisitos de acessibilidade e inclusão social das pessoas com deficiência com o advento da Lei 13.146/2015**. 2018. 50 f. Monografia (Bacharelado em Direito). Universidade de Brasília, 2018. Publicado em 14 mai. 2019. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/22005>> Acesso em: 5 abr. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **A Lei de Cotas em perguntas e respostas**. Adaptado do manual “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” do Ministério do Trabalho e Emprego. 2021. Disponível em: <<https://iparadigma.org.br/biblioteca/a-lei-de-cotas-em-perguntas-e-respostas/>> Acesso em 22 mar. 2023.

MORAIS, G. Modelo de papel de trabalho para auditar a acessibilidade de prédios públicos a pessoas portadoras de deficiência. **Rev. Controle**, Fortaleza, vol. 18, nº 1, p. 316-341, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/341375094_Modelo_de_papel_de_trabalho_para_auditar_a_acessibilidade_de_predios_publicos_a_pessoas_portadoras_de_deficiencia> Acesso em: 25 jun. 2023

NOGUEIRA, P.M. **Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: possibilidades institucionais no serviço público federal**. 2023, 92 f. Dissertação (Mestrado em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência), Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais), Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-AMLND9>> Acesso em 21 abr. 2023.

ORTIZ, L.A.Y.C. **A Política de acessibilidade e inclusão para as pessoas com deficiência na Universidade Federal do Maranhão UFMA: uma avaliação política da política**. 2022. 153 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas), Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2022. Disponível em: <<https://tedebc.ufma.br/jspui/bitstream/tede/3654/2/LORENAANGINYANNINACAMUSSOORTIZ.pdf>> Acesso em 21 abr. 2023.

ROSA, E.R. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista: uma análise crítica das políticas de cotas no Brasil**. 2009. 249 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2009. Disponível em: <<https://tede.unioeste.br/handle/tede/906>> Acesso em 13 jun. 2023.

SANTOS, M.M. Tribunais de contas: obras acessíveis. **R. TCEMG**, Belo Horizonte, vol. 34, nº 3, p. 94-109, jul. set. 2016. Disponível em: <<https://revista.tce.mg.gov.br/revista/index.php/TCEMG/article/view/167>> Acesso em 13 jun. 2023.

SILVA, A. B.; LEITÃO, A. S.; DIAS, E. R. (2016). O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos? **Revista Opinião Jurídica**. Fortaleza, ano 14, n.18, p. 13-43, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/305078904_O_caminho_da_inclusao_de_pessoas_com_deficiencia_no_mercado_de_trabalho_onde_estamos> Acesso em 24 mar. 2023.

DE SOUZA, M. P.; FRANÇOZO, R. V.; KASSAR, M. DE C. M. Acesso ao Trabalho às Pessoas com Deficiência: Notas sobre o Ingresso à carreira do Funcionalismo Federal. **Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade**, v. 5, n. 9, p. 217-233, 18 ago. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/5181>> Acesso em 20 mar. 2023.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6598416/mod_resource/content/1/Livro%20Robert%20Yin.pdf> Acesso em 20 mar. 2023.

APÊNDICE A – PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO

Idade: () 18 a 30 () 31 a 45 () 45 a 60 () Acima de 60

Gênero: () Masculino () Feminino () Outro

Qual sua relação com a universidade?

() Aluno () Docente () Técnico-administrativo () Contratado () Comunidade

Você é uma pessoa com deficiência? () Sim () Não

Caso tenha respondido SIM à pergunta anterior, informe o tipo de deficiência:

Responda às afirmativas abaixo conforme seu grau de concordância, variando de Discordo Totalmente a Concordo Totalmente:

1. Tenho conhecimento sobre qual setor(es) na universidade é(são) responsável(is) pelas questões de acessibilidade.

() Discordo Totalmente () Discordo parcialmente () Indiferente () Concordo parcialmente () Concordo Totalmente

2. A universidade federal tem disponibilizado informações relativas à acessibilidade na universidade.

() Discordo Totalmente () Discordo parcialmente () Indiferente () Concordo parcialmente () Concordo Totalmente

3. Conheço os meios e ferramentas disponibilizados pela universidade para garantir o acesso aos meios de trabalho das pessoas com deficiência.

() Discordo Totalmente () Discordo parcialmente () Indiferente () Concordo parcialmente () Concordo Totalmente

4. Percebo o aumento de pessoas com deficiência na universidade.

() Discordo Totalmente () Discordo parcialmente () Indiferente () Concordo parcialmente () Concordo Totalmente

5. Geralmente vejo pessoas com deficiência tendo dificuldades para se locomover na universidade por falta de estrutura.

() Discordo Totalmente () Discordo parcialmente () Indiferente () Concordo parcialmente () Concordo Totalmente

6. Percebo que a universidade tem apresentado estrutura adequada para locomoção de pessoas com deficiência.

() Discordo Totalmente () Discordo parcialmente () Indiferente () Concordo parcialmente () Concordo Totalmente

7. Percebo que a universidade promove campanhas internas de valorização da diversidade humana, inclusão e combate à discriminação.

Discordo Totalmente Discordo parcialmente Indiferente Concordo parcialmente Concordo Totalmente

8. A universidade federal promove cursos de capacitação e qualificação para pessoas com deficiência.

Discordo Totalmente Discordo parcialmente Indiferente Concordo parcialmente Concordo Totalmente

9. Geralmente vejo pessoas com deficiência ocupando cargos administrativos na universidade.

Discordo Totalmente Discordo parcialmente Indiferente Concordo parcialmente Concordo Totalmente

10. Percebo que a universidade se empenha para prever e adaptar-se à diversidade.

Discordo Totalmente Discordo parcialmente Indiferente Concordo parcialmente Concordo Totalmente

**APÊNDICE B – PERGUNTAS DA ENTREVISTA COM A GESTÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL**

- 1) Atualmente (2023), qual é o quantitativo de pessoas com deficiência que integram o quadro de servidores da universidade federal? e de discentes?
- 2) Com a previsão da Lei de Cotas em concursos públicos, pode-se dizer que as vagas preenchidas na universidade atendem ao percentual de vagas destinadas à PCD? Qual é a porcentagem atual?
- 3) Quais os desafios que o setor tem enfrentado com relação ao aumento de pessoas com deficiência na universidade?
- 4) O setor oferece cursos de capacitação e/ou faz parcerias com outras instituições visando a melhoria dos serviços na área?
- 5) Como ocorre o alinhamento com os outros setores da universidade para o desempenho das atividades do setor?
- 6) É comum o setor responder auditorias ou reclamações via Ouvidoria sobre a questão da acessibilidade na Universidade?
- 7) Em caso afirmativo na questão 6, quais são as principais queixas e reclamações recebidas? costumam ser em face da infraestrutura? ferramentas de trabalho? ferramentas de ensino?
- 8) Quais instrumentos e/ou ferramentas estão disponíveis atualmente para servidores e alunos com deficiência para auxiliá-los nas atividades diárias na universidade?
- 9) Alunos e servidores com deficiência têm recorrido com frequência ao setor para buscar ajuda em suas atividades?