

## UMA PROPOSTA DE INCLUSÃO PARA A REITORIA DO IFTM

Tânia Mára Souza Guimarães<sup>1</sup>, Magali Aparecida Mendes Queiroz<sup>2</sup>  
Elizeth Rezende Martins da Silveira<sup>3</sup>

**Resumo:** Em 2017 o Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM) deu início a um curso de aperfeiçoamento denominado: Formação em Procedimentos Básicos para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Profissional e Tecnológica (AEE). O curso, 100% a distância e carga horária total de 165 h/aula, foi aberto a toda Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. A presente proposta, apresentada como trabalho de conclusão do referido curso, destaca a importância da realização de estudos sobre as questões da “inclusão” de servidores que exercem suas atividades na Reitoria do IFTM. O olhar voltado a tais questões, no sentido de se apontarem caminhos que alcancem as pessoas com necessidades específicas, constitui-se, de fato, um grande avanço. É primordial que se discutam, se estudem e se estabeleçam formas diferentes de tratar a todos com igualdade. A busca por alternativas no estabelecimento de formas diferenciadas de tratamento, visa a igualdade entre os servidores da Reitoria, e propõe, portanto, que as ideias, ora apresentadas, sejam postas em ação.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência. Servidor. Reitoria.

---

1 Mestre em Educação, IFTM

2 Doutoranda em Educação, IFTM

3 Doutoranda em Educação, IFTM

## Introdução

A Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro (IFTM), recebe servidores de diversas áreas, cada um a partir de um código de vagas com características necessárias específicas. Nestas áreas, assim como acontece em quaisquer instituições no Brasil, espera-se, em um mundo evidenciado pela diversidade, grande variedade nas qualidades a serem aproveitadas no âmbito do trabalho que se propõe realizar a partir do que está descrito como aptidão necessária para investidura naquele cargo, dentro daquele código de vaga.

Contudo, embora para a grande maioria dos servidores recém-aprovados em concursos públicos, as adaptações a serem vivenciadas no trabalho sejam mínimas, a trajetória a ser trilhada por pessoas que exigem, de alguma forma, condições especiais de tratamento, pode ser um tanto mais complexa quando as mesmas se enquadram no que a Lei denomina de ‘pessoa com deficiência’, conforme se lê:

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

A Constituição Federal, sancionada em 1988, ampara o trabalhador com deficiência, em seu Art. 7º, inciso XXXI: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1998).

Por sua vez, o inciso VIII, do Art. 37, da mesma Constituição, determina que: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988).

Considerando a legislação pertinente à Instituição, a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, ainda prescreve no § 2º do Art. 5º que:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 2015).

Desta forma, e com direitos legalmente instituídos, espera-se que os servidores da Reitoria que se enquadrem nos perfis especificados na lei, tenham a seu favor ações e mecanismos que conduzam ao pleno atendimento das suas necessidades.

Entende-se que, um servidor recém-chegado, com determinada deficiência, deve encontrar as condições necessárias para exercer suas atividades. Contudo, além das providências legalmente instituídas, que garantirão o bom desempenho do servidor, o presente texto apresenta questões que surgem também no convívio dos servidores entre si, no trabalho em equipe, enfim, no seu dia-a-dia.

Neste sentido, entende-se que a participação de servidores da Reitoria do IFTM, como alunos no curso de Formação em Procedimentos Básicos para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Profissional e Tecnológica (AEE), vem ao encontro destas questões, principalmente por suscitar um olhar criterioso sobre o tema.

O curso, iniciado em novembro de 2017 sob a responsabilidade do IFTM, foi ministrado dentro do eixo tecnológico ‘Desenvolvimento Educacional e Social’, teve certificação de ‘Formação Inicial e Continuada’ (FIC) e contou com uma carga horária total de 165 h/aula; ocorreu 100% na modalidade a distância e esteve aberto a servidores de toda Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.

Dentre os servidores da Reitoria do IFTM que participaram do referido curso, encontram-se servidoras lotadas na Pró-Reitora de Ensino que, considerando a proposta de trabalho de conclusão do referido curso, optaram pela publicação deste texto.

A proposta ora apresentada, além trazer conhecimento sobre as prescrições legais, visa o atendimento de uma área, por vezes, desassistida. Palavras como dignidade e respeito, embora façam parte dos textos legais, parecem não esclarecer questões postas pelo grupo, após a realização das atividades do curso.

Como exemplo, neste sentido, o Art. 5º da Lei 13.146, sancionada em 2015, denominada LBI – Lei Brasileira de Inclusão afirma: “A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante” (BRASIL, 2015). Tais aspectos vão ao encontro do tema trabalhado neste estudo pelas autoras. Justificam-se tais esforços neste sentido, uma vez que os tratamentos dos aspectos atitudinais não se encontram regulamentados, embora façam parte das discussões quando o tema é “inclusão”.

Como então isso poderia ser realizado no âmbito do IFTM, especialmente dentro do espaço da Reitoria? É o que se pretende responder a partir do presente trabalho.

## **Desenvolvimento**

Conforme já exposto, não se trata, o presente trabalho, de uma proposta de implantação ou implementação de uma sala que se destine ao Atendimento Educacional Especializado (AEE), muito embora o nome dado ao curso, ora compreendido, conduza a esse entendimento.

É importante ressaltar que, a nossa proposta é um trabalho específico realizado junto aos servidores e terceirizados que, no espaço da Reitoria, exerçam suas atividades profissionais regularmente. Neste sentido, uma busca aos textos legais que tratam do assunto tornou-se primordial, uma vez que, além de estabelecerem padrões de procedimentos em relação às questões de trabalho, garantem aos cidadãos deficientes os seus direitos, orientando não só a eles, mas a todos os servidores em geral.

Considerando que o IFTM, encontra-se devidamente amparado pela presença do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNE) em cada campus e a oportunidade que foi aberta a todos os seus membros e aos demais servidores do IFTM, entendeu-se a necessidade da apresentação de uma proposta que trabalhasse, com especificidade, as questões de “inclusão”, no âmbito da Reitoria.

A prioridade nas questões legais foi dada à Constituição Brasileira de 1988, por ser a Lei maior que rege o Estado brasileiro, à Lei 8.112/1990, por tratar dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e finalmente à Lei 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

A busca por trabalhos publicados na área, bem como por livros, dissertações e teses que tratem especificamente do assunto, deixou transparecer que a forma de receber, tratar e conviver com colegas servidores que tenham alguma deficiência, não tem sido alvo de estudos extensos, mesmo em face da obrigatoriedade de um contingente de vagas reservado a eles no serviço público.

Conforme relato de sua experiência, pesquisando sobre o assunto, Costa (2016) destaca que, além da precariedade de ações institucionais que estejam voltadas para a inclusão de servidores que apresentem algum tipo de deficiência, há precariedade também de estudos que estejam voltados à identificação do perfil de tais servidores. Em suas palavras “[...] a produção de conhecimento na área, ainda é escassa, o que permite encurtar a distância existente entre a

pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, especialmente em relação ao serviço público” (COSTA, 2016, p. 22).

Neste sentido, os autores Jacobsen et al (2015, p. 96) afirma:

[...] sob a ótica do convívio social, o mercado de trabalho e a educação são os principais meios que a pessoa com deficiência tem para se chegar às redes de relacionamento social, exercendo seu potencial produtivo para o trabalho de forma igualitária e integrada com os demais atores. Este caminho acaba por lhe propiciar um aumento de sua auto-estima, o que refletirá diretamente na sua performance laborativa.

Destacados aqui, o trabalho e a educação como meios principais de integração do cidadão com o mundo ao seu redor, não há como uma instituição de ensino ater-se especificamente ao atendimento especializado e aos cuidados atitudinais que envolvam somente os estudantes com os quais se convive. É necessário um olhar mais atento também para os servidores desta instituição.

Diante de tais assertivas, a presente proposta diz respeito ao cidadão ou à cidadã deficiente que se encontra no quadro de servidores da Reitoria, no sentido de despertar-lhes a autoestima e o sentimento de pertencimento à instituição.

## **Metodologia**

O trabalho inicial consistirá em um levantamento de dados sobre o número de servidores com deficiência no quadro de pessoas da Reitoria, tanto efetivos quanto terceirizados e também aqueles que se encontrem a serviço do IFTM devido às bolsas específicas, estágio ou quaisquer outros contratos de serviços e atendimentos.

O quadro a ser construído a partir dos dados coletados deverá ser acompanhado de um questionário que, respondido, prestará informações claras sobre especificidades da deficiência de cada um dos servidores nestas condições. Os aspectos legalmente instituídos serão avaliados por tais servidores em relação à sala que lhes foi designada, sua mesa, seus equipamentos, bem como sobre a acessibilidade geral do prédio e do estacionamento. A possibilidade de manifestar-se no sentido de que sejam atendidos de forma plena, será dada a cada um, para que se sintam plenamente incluídos.

De posse dos questionários respondidos e das sugestões coletadas, será designada uma equipe por Portaria, assinada pelo Reitor composta por servidores aptos e que estejam dispostos a se empenhar dentro de uma proposta de inclusão. Dentro desta perspectiva, propõe-se a organização de

três etapas de trabalho, além da que se refere ao levantamento específico já mencionado, quais sejam:

### **1) Sensibilização:**

a) Dos servidores deficientes – de forma a sentirem-se livres e abertos à participação efetiva no projeto de conscientização pessoal e do grupo em relação aos problemas que enfrentaram antes do IF'TM, enfrentam no dia a dia e podem continuar enfrentando caso não tenham vez e voz;

b) Dos servidores que não se encontram na condição de deficientes, conforme previsto em Lei, para que se interessem pelo assunto, que deixem de ter problemas visuais por não enxergarem o outro, problemas auditivos por não ouvirem os pedidos incessantes de uma postura mais inclusiva; problemas de locomoção por se encontrarem estáticos, imaginando que nunca poderão estar do outro lado.

### **2) Cursos:**

a) De acolhida: a ser oferecido a todos os novos servidores, independente de suas condições em relação à deficiência;

b) De formação continuada: a ser ministrado a todos os servidores, periodicamente, de forma a conscientizá-los, para além das formalidades da Lei, sobre a humanização necessária para um convívio inclusivo e integrado em todos os sentidos.

### **3) Ciclos de Palestras**

A ser organizado com temas específicos, possivelmente numa periodicidade trimestral, sendo convidadas pessoas de destaque nos assuntos de inclusão e diversidade, e contando com a participação de todos os servidores da Reitoria, inclusive os terceirizados, estagiários e bolsistas, quando for o caso.

Ressalta-se aqui a importância de uma postura de reavaliação constante com a implementação de necessários reajustes que forem sendo observados quanto às etapas aqui descritas no sentido de tornar efetiva e eficaz a inclusão na Reitoria, dentro daquilo que ora está proposto.

## **Análise e discussão da proposta**

Nas leituras realizadas, nas palestras acompanhadas, nos filmes assistidos e nos fóruns de discussões, verificou-se a participação efetiva dos servidores no

curso 'Formação em Procedimentos Básicos para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Profissional e Tecnológica (AEE)' e nesse sentido, foram observados diferentes aspectos para os quais o tema "inclusão" chama nossa atenção.

De acordo com a autora Rebelo (2016, p. 77): "Como em qualquer situação diária, quem é diferente encontra barreiras e é comumente considerado como em desvantagem ou incapaz de realizar tarefas e atividades cujo conteúdo e forma estão definidos segundo padrões pré-estabelecidos. Nesse sentido, a proposta do grupo é a organização de cursos e palestras para a conscientização das diferenças, das barreiras, das desvantagens, das incapacidades em áreas diversas, posto que estas não são exclusividade de pessoas deficientes.

Há o que ensinar e o que aprender em quaisquer situações. Há limitações que podem ser superadas por um grupo e não por outro. O ideal é a integração, a cooperação, a consciência de que o essencial nas diferenças é que todos sejam tratados com igualdade nos quesitos de respeito e consideração. Nesse sentido, Rebelo (2016, p.83) esclarece:

É, portanto, absolutamente necessário que compreendamos e aceitemos as diferenças e percebamos as potencialidades e capacidades das pessoas – de um modo geral e daquelas com deficiência, em especial – e assim possamos remover barreiras – físicas, comportamentais, legais, políticas e sociais – não só no trabalho, mas também no interior das famílias e, de modo mais amplo, na sociedade.

O grupo entende que, nada melhor do que o conhecimento de si mesmo e do outro, das possibilidades e das impossibilidades, das perspectivas e dos caminhos, enfim, nada melhor do que o conhecimento para remover quaisquer espécies de barreiras. A proposta então, é conhecer o outro.

## **Conclusão**

Depois de ouvir palestras de Dalmir Pacheco, professor do curso de Procedimentos Básicos para Atendimento Educacional Especializado (AEE), da Rede Federal de EPCT, o grupo pôde discutir sobre a falta de consideração que se tem com a pessoa com deficiência, quando não se olha em seus olhos, não se questiona a ele próprio suas limitações, não se busca compreender a melhor forma de atendê-lo em suas necessidades, cooperar com ele, de maneira a levá-lo a se sentir parte do todo. No caso aqui, levá-lo à plena certeza de que ele é também a Reitoria.

A proposta do grupo, portanto, é conscientizar a todos os servidores, sem exceção, que somos iguais no direito e no dever, somos todos a Reitoria do IFTM. E que os conhecimentos adquiridos no curso em questão sejam um multiplicador para fomentar ações e tomadas de decisão dentro desse tema.

## Referências bibliográficas

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 28 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] União Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 19 abril 1991. Seção 1, p. 23925 (Publicação Original).

\_\_\_\_\_. 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). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm)> Acesso em: 28 fev. 2018.

COSTA, B. C. F. da. Perfil dos Servidores com Deficiência da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. 2016. 128 f. Dissertação (Mestrado em Educação)– Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2016.

JACOBSEN, A. L. et al. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência:** um Projeto de Responsabilidade Social da Universidade Federal de Santa Catarina. In Revista Gestão Universitária na América Latina – Gual., Florianópolis, v. 8, n. 3, p. 93-113, set. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2015v8n3p93>> Acesso em: 28 fev. 2018.

REBELO, P. (Org.). **Equipes integradas para inclusão, acompanhamento e permanência das pessoas com deficiência no trabalho.** Curitiba, PR: ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2016. Disponível em: <[http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/arquivos\\_diversos\\_18520161438447055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161438447055475.pdf)> Acesso em: 1 mar. 2018



