

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SOCIAL

GABRIELA PEREIRA LOPES

**INCLUSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: UM OLHAR DO SERVIDOR COM
DEFICIÊNCIA**

Porto Alegre

2017

GABRIELA PEREIRA LOPES

**INCLUSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: UM OLHAR DO SERVIDOR COM
DEFICIÊNCIA**

Trabalho de conclusão do curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Orientadora: Prof. Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues

Conceito Final:

Aprovado em: dede 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Andrea Poletto Oltramari
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues (Orientadora)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Dedico este trabalho à minha mãe
Vânia Cristina Santos Pereira.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, por me incentivar em todas as minhas escolhas e ser o meu porto seguro

Às minhas irmãs, Carolina, Débora e Josie Pereira Lopes, pela paciência, pela força e pelo carinho.

Aos meus sobrinhos, Eduardo Lopes e Valentina Pereira, por tornarem os meus dias mais leves e divertidos.

À minha Orientadora, Maria Beatriz Rodrigues pelos ensinamentos, que foram fundamentais para a construção deste trabalho.

Aos meus amigos pelo companheirismo e parcerias em todos os momentos.

Aos professores do Curso de Administração Pública e Social pelos conhecimentos adquiridos durante a minha formação acadêmica.

“Por vezes sentimos que aquilo
que fazemos não é senão uma gota de
água no mar. Mas o mar seria menos se
lhe faltasse uma gota”.

Madre Teresa de Calcutá

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade compreender a percepção de servidores públicos com deficiência no que tange à inclusão. A partir disto, verificar se é realizado pelo órgão capacitações para as Pessoas com Deficiência- PcD, com a finalidade de qualificá-las e prepará-las para o exercício do cargo, bem, como é a percepção destas sobre a acessibilidade na instituição em que trabalham. Este estudo é de fundamental importância, visto que as Pessoas com Deficiência sempre permaneceram à margem da sociedade, refletindo hoje na sua colocação frente ao mercado de trabalho. O estudo foi realizado por meio de material bibliográfico e de entrevistas semiestruturadas, com servidores com deficiência em uma Instituição Federal de Ensino situada no Estado do Rio Grande do Sul- RS, da Segurança Pública do Estado do RS e da Secretaria da Saúde do Estado do RS, para que se pudessem responder os seguintes questionamentos: como ocorre a inclusão dos servidores com deficiência, a percepção dos servidores com deficiência no processo de inclusão, os critérios do setor de Recursos Humanos para o encaminhamento dos servidores com deficiência e se há ações de capacitação para as equipes de trabalho que têm servidores com deficiência no departamento. Constatou-se que a maioria sente-se bem no ambiente laboral, contudo há barreiras arquitetônicas e atitudinais que precisam ser rompidas nos órgãos públicos analisados. Com este trabalho pretende-se que auxilie o setor de Recursos Humanos, no melhor encaminhamento dos servidores, bem como na criação de ações para que exista uma inclusão plena nas instituições públicas.

Palavras-chave: inclusão; Pessoas com Deficiência; Servidor público.

ABSTRACT

The present work aims at the understanding of the perception of public servers with disabilities in what concerns inclusion. From this, we intend to check if inclusion is carried out by the board of qualification for Persons with Disabilities- PcD, with a purpose of qualifying and preparing them for the exercise of the position, as well as, how their perception about the accessibility in the institution in which they work is. This study is of fundamental importance, once people with disabilities are always set apart from society, reflecting today in their placement in the labor market. The study was carried out through bibliographical material and semi-structured interviews, with employees with disabilities in a Federal Education Institution situated in the the State of Rio Grande do Sul - RS, in the Public Security of the State of RS, and the State Health Secretariat, so that the following questions could be answered: how the inclusion of disabled employees occurs, the perception of disabled employees in the inclusion process, the criteria of the Human Resources sector for the referral of disabled employees, and if there are training actions for the work teams that have disabled servers in the department. It was verified that the majority feels good in the work environment, however, there are architectural and attitudinal barriers that need to be broken in the analyzed public agencies. With this work, we intend to assist the Human Resources sector, in the better direction of the servers, as well as in the creation of actions in order to promote a full inclusion in the public institutions.

Keywords: inclusion, people with disabilities, public server.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Exclusão x Segregação x Integração x Inclusão.....	27
Quadro 1: Resumo do Perfil dos Entrevistados	24

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

DIMA – Divisão de Mobilidade e Acompanhamento

EMA – Equipe Multidisciplinar de Acessibilidade

FADERS – Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência e Pessoas com Altas Habilidades no Rio grande do Sul

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ONU – Organização das Nações Unidas

PcD – Pessoas com Deficiência

RH – Recursos Humanos

RS – Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	OBJETIVOS	12
1.1.1	Objetivo Geral	12
1.1.2	Objetivos Específicos	12
2	REVISÃO TEÓRICA	13
2.1	CONTEXTO DO ESTUDO: POLÍTICAS INCLUSIVAS	13
2.2	INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	17
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	21
3.2	TÉCNICA DE COLETA DE DADOS.....	21
3.1.2	Participantes da Pesquisa	22
4	ANÁLISE DE DADOS	25
4.1	ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO	25
4.2	TREINAMENTO E ADAPTAÇÕES PARA O TRABALHO.....	32
4.3	RELACIONAMENTO DO SERVIDOR DEFICIENTE COM OS COLEGAS.....	36
4.4	DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO	38
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
	REFERÊNCIAS	41
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .	48
	APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA	49

1 INTRODUÇÃO

Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, sancionada pelas Organizações das Nações Unidas (ONU) em 1948, o trabalho é citado como direito humano fundamental: “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. É possível verificar a preocupação da ONU em assegurar a garantia de renda e conseqüentemente de sobrevivência dos cidadãos.

Contudo, as Pessoas com Deficiência – PcD, continuaram desamparadas permanecendo à margem da sociedade no que tange a inserção no mercado de trabalho (VITOR, 2012). Nos últimos 30 anos o Estado fomentou políticas públicas inclusivas em que estabeleceu cotas para o ingresso de PcD em instituições privadas e em órgãos públicos. Em outubro de 1989 o então Presidente da República José Sarney assinou a lei 7.853/89 que deu início à Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, que instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos das PcD, em que disciplina a atuação do Ministério Público. Em 1991 ocorreu um avanço por meio do Poder Legislativo com a promulgação, da lei 8.213, artigo 93, o qual estipulou o percentual mínimo em que a organização deve destinar vagas para PcD.

Com estas ações por parte dos poderes executivo e legislativo, foi possível garantir a inserção de PcD nas empresas privadas. Estimulando a colocação das mesmas no mercado de trabalho. Porém há muitas críticas na forma como o departamento de Recursos Humanos – RH seleciona os candidatos cotistas para trabalharem na organização. Uma das reclamações refere-se aos critérios na escolha, tendo em vista, que a maioria das PcD são escolhidas conforme a deficiência e não com as suas habilidades e conhecimentos adquiridos. Isso ocorre devido à falta de estrutura física na organização e ao fato da instituição achar mais fácil lidar com deficiências físicas do que intelectuais (BRUMER, 2004).

Já nos órgãos públicos, o fator que colaborou com o crescimento de PcD foi a implementação do Decreto Nº 3.298/99 no qual o ex- Presidente da República Fernando Henrique Cardoso sancionou, com a finalidade de integração da Pessoas com Deficiência, nas atividades laborais. Tal atitude mostra que a legislação tem um papel importante tanto na colocação das Pessoas com Deficiência quanto nas políticas de inclusão para a integração de acordo com as limitações do servidor. De

acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE aproximadamente 24% da população brasileira tem algum tipo de deficiência física ou mental e desde 2013 ocorreu um aumento gradual de 5,75% na participação destas pessoas no mercado de trabalho (PORTAL BRASIL, 2016).

Nesta perspectiva, o presente trabalho tem como objetivo principal analisar a inclusão dos servidores com deficiência, sob a ótica dos mesmos. Para isto, realizaremos entrevistas semiestruturadas com servidores públicos com deficiência que atuam nas seguintes instituições: Federal de Ensino situada no Estado do Rio Grande do Sul- RS, da Segurança Pública do Estado do RS e da Secretaria da Saúde do Estado do RS. Tratar esta questão é o enfoque deste trabalho, para obter informações relevantes que possam ser utilizadas pelo setor de Recursos Humanos na inserção destes no local de exercício. Investigar as reais necessidades dos servidores com o objetivo de aprimorar o sistema de inclusão é de suma importância, pois resultam em qualidade de vida social e emocional para os servidores.

Portanto, esta pesquisa objetiva responder a situação problema descrita da seguinte maneira:

Diante das dificuldades de inserção da Pessoa com Deficiência no Brasil, quais são as ações necessárias para uma inclusão efetiva do servidor com deficiência no serviço público?

Com este estudo poderão ser colhidas informações relevantes para os servidores que realizam a gestão na área de Recursos Humanos, a fim de qualificar os processos de trabalho, melhorando assim as condições físicas e emocionais dos servidores com deficiência. O interesse pelo assunto se dá devido ao aumento de PcD no serviço público, as necessidades estruturais e de qualificação das equipes de trabalho.

Desta forma, este trabalho pretende dispor de informações úteis sobre a melhor forma de preparar o acolhimento das Pessoas com Deficiência e assim poder qualificar os servidores que trabalham em órgãos públicos a fim de contribuir com a colocação das PcD conforme as necessidades individuais de cada servidor e as demandas dos locais de exercício.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GERAL

Verificar as principais formas de inclusão dos servidores com deficiência em órgãos públicos do RS.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A) Descrever de que maneira ocorre a inclusão dos servidores com deficiência;

B) Identificar a percepção dos servidores com deficiência no processo de inclusão;

C) Identificar os critérios do setor de Recursos Humanos para o encaminhamento dos servidores com deficiência ao local de exercício;

D) Identificar ações de capacitação para as equipes de trabalho que têm servidores com deficiência no departamento.

2 REVISÃO TEÓRICA

Este capítulo tem por finalidade apresentar as bases teóricas para que a pesquisa proposta seja realizada. Dessa maneira, para aprofundar os estudos sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência analisarei artigos, legislações e documentos científicos que tratam do referido assunto.

2.1 CONTEXTO DO ESTUDO: POLÍTICAS INCLUSIVAS

Em outubro de 1989, foi promulgada a lei nº 7.853 que dispõe sobre o apoio as Pessoas com Deficiência, visando a sua integração social em que assegura o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das PcD, sob a coordenação da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE.

Compete ao CORDE:

- I - coordenar as ações governamentais e medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência;
- II - elaborar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias a sua completa implantação e seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos e as de caráter legislativo;
- III - acompanhar e orientar a execução, pela Administração Pública Federal, dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;
- IV - manifestar-se sobre a adequação à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;
- V - manter, com os Estados, Municípios, Territórios, o Distrito Federal, e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social das pessoas portadoras de deficiência;
- VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção;
- VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;
- VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade (BRASIL, lei nº 7.853, 1989, art. 12).

Já em dezembro de 1990, foi promulgada a lei nº 8.112, que dispõe o regime jurídico dos servidores públicos da União, na qual estabeleceu que as Pessoas com Deficiência tivessem o direito em até 20% das vagas oferecidas no concurso, desde que compatíveis com a sua deficiência. Esta lei federal, fomentou as PcD a política de cotas no serviço público federal, permitindo assim o acesso ao trabalho e à estabilidade. Outro benefício instituído por meio desta lei foi o horário especial, no qual prevê jornada de trabalho com horário diferenciado desde que comprovada a necessidade pela junta médica oficial.

Sem demora em junho de 1991, foi publicada a lei nº 8213, na qual dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e que teve um marco importante nas políticas de cotas para as pessoas com deficiência nas instituições privadas, pois em seu artigo 93 prevê que as empresas com 100 ou mais empregados devem garantir no mínimo 2% das vagas para pessoas reabilitadas ou com deficiência. Contudo, com a promulgação desta lei ocorreram controvérsias, tendo em vista que nem todas as empresas alcançam o percentual mínimo estipulado pela lei de cotas. Segue a relação de empregados e os relativos percentuais que devem ser cumpridos:

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%.

(BRASIL, lei 8.213, 1991, art. 93)

Ainda no art. 93, I, são estabelecidas as garantias no caso de dispensa de contrato por prazo determinado em período superior a 90 dias ou nos casos de dispensa sem justa causa nos contratos por prazo indeterminado de Pessoa com Deficiência ou reabilitada, somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com a mesma limitação. A inserção deste inciso visa garantir a permanência de Pessoas com Deficiência no cargo.

A lei 8.742/93 foi promulgada com o objetivo de assegurar socialmente as Pessoas com Deficiência. Esta lei prevê dentre outras ações a habilitação e a reabilitação de PcD, na qual visa à promoção e a integração a vida comunitária. Dentre outras garantias há previsão também de um salário mínimo para as PcD que não puderem prover a própria manutenção ou tê-la provida por sua família.

Outro benefício concedido para as PcD, foi através da lei 8.899/94, que concede passe livre no sistema de transporte coletivo interestadual, para as Pessoas com Deficiência que comprovarem carência financeira.

A Constituição do Estado do Rio Grande do Sul, lei 10.228/94, consolida aos deficientes físicos, mentais e sensoriais a garantia de inscrever-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a respectiva deficiência do servidor, portanto a deficiência não é motivo para coibir ou prejudicar a admissão no serviço público estadual. A comprovação da deficiência será através de apresentação de atestado médico no ato da inscrição para o concurso e o percentual mínimo de vagas oferecido pelos órgãos estaduais será de 10%, que caso não sejam ocupadas por PcD poderão ser preenchidas pelos demais aprovados. Nos artigos 4º, 5º e 6º são destinados os benefícios no processo do concurso e na adequação da estrutura do local de trabalho:

Art. 4º - Às pessoas portadoras de deficiência serão assegurados meios adequados para a prestação das provas requeridas no concurso, de acordo com as peculiaridades de cada deficiência.

Art. 5º - Os deficientes mentais, nas atividades compatíveis com a deficiência, serão submetidos, obedecidos os parâmetros do artigo 3º, a teste prático realizado no órgão em que irá desempenhar suas atividades.

Parágrafo único - No ato da inscrição, o deficiente mental deverá apresentar carteira de habilitação específica para o cargo ou função a exercer, fornecida por entidade oficial reconhecida.

Art. 6º - As pessoas portadoras de deficiência serão preferencialmente lotadas em órgãos cuja infra-estrutura lhes facilite o acesso ao local de trabalho e desempenho da função, desde que verificada a necessidade administrativa de lotação dos respectivos cargos (RIO GRANDE DO SUL, lei nº 10.228, 1994, art. 4º, 5º e 6º).

Em outubro de 2001, ocorreu outro avanço nas políticas de inclusão de Pessoas com Deficiência, foi promulgado o decreto nº 3.953, no qual ratificou o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência com a finalidade de prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as PcD e propiciar a sua plena integração à sociedade, definindo deficiência e discriminação contra as PcD como:

1. Deficiência

O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

2. Discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência

a) o termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação (BRASIL, decreto nº 3.956, 2001, art. I).

Além dos benefícios já citados, no ano de 2002 ocorreu um marco para os deficientes auditivos, no qual a lei 10.436 reconheceu a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS como um dos idiomas oficiais do Brasil. Já o decreto 6.949/09 promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência com o seguinte propósito:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente (BRASIL, decreto nº 6.949, 2009, art. I).

Em dezembro de 2009 foi promulgada a lei nº 13.320 que consolida a legislação relativa à Pessoa com Deficiência no Estado do Rio Grande do Sul, no que tange a proteção dos direitos e o atendimento por meio de acessibilidade, políticas sociais básicas de saúde, educação, habitação, a saber:

- I – acessibilidade e conscientização da sociedade sobre os direitos, necessidades e capacidades da pessoa com deficiência;
- II – adoção de políticas sociais básicas de saúde, educação, habitação, transporte, desporto, lazer e cultura, bem como às voltadas à habilitação e à reabilitação, visando à inserção no mercado de trabalho e pesquisa;
- III – promoção de políticas e programas de assistência social que eliminem a discriminação e garantam o direito à proteção especial e à plena participação nas atividades políticas, econômicas, sociais, culturais e esportivas do Estado;
- IV – redução do índice de deficiência por meio de medidas preventivas;
- V – execução de serviços especiais, nos termos da legislação vigente (RIO GRANDE DO SUL, lei nº 13.320, 2009, art. 3º).

As políticas inclusivas fomentadas pelos governos federal e estadual servem para garantir os direitos das Pessoas com Deficiência, bem como para que tenham acesso aos direitos e oportunidades como as demais pessoas.

2.2 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A criação de leis que visam a inclusão de Pessoas com Deficiência tanto no serviço público quanto em empresas privadas, decorreu no aumento de PcD no mercado de trabalho, contudo estas ações não são ainda suficientes para a efetiva inclusão de PcD (Tanaka e Manzini, 2005). Sasaki (2009) define inclusão como paradigma da sociedade em que:

...é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana – composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, deficiência e outros atributos – com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações (SASSAKI, 2009, p.10).

Gil (2002) ratifica a importância da inclusão, pois ela é decisiva para solucionar o progresso do desenvolvimento das Pessoas com Deficiência. Aranha (2001) entende a inclusão social como:

...processo de ajuste mútuo, onde cabe a pessoas com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessárias que a ela possibilitem o acesso e a convivência no espaço comum, não segregado (ARANHA, 2001, p.168).

Segundo Lopes (2006, p.22) “inclusão social são as políticas contemporâneas que priorizam, equivocadamente, atingir os excluídos que estão no limite das privações através de programas focalizados que sustentam rótulos de inclusão social”. Conforme Beltrão (2012) é fundamental que a inclusão não seja cumprida com um viés puramente reducionista, mas sim com o propósito de assegurar a todos o acesso ao trabalho. De acordo com Batista (2000), as percepções iniciais das Pessoas com Deficiência junto aos colegas de trabalho são imprescindíveis para que haja uma efetiva inclusão. Teodósio (2003) sustenta que o ideal é realizar um

monitoramento de processo inicial de inclusão, pois assim garantiria os ajustes necessários para diminuir, se fosse o caso, os efeitos negativos.

Conforme Carvalho-Freitas e Marques (2006) os obstáculos na adequação dos ambientes e das condições de trabalho promovem a segregação e a ausência de oportunidades para as Pessoas com Deficiência. Outro fator que dificulta a inclusão, é que na maioria dos casos a distribuição de Pessoas com Deficiência nas organizações resulta na alocação em tarefas simplórias, portanto na restrição em executar atividades complexas:

... ainda há muita resistência quanto a contratação de portadores de deficiência ...Os motivos são diversos: preconceito, falta de disposição em arcar com os custos e adaptação do local de trabalho. A medida que forem assumindo postos de trabalho, a resistência irá diminuir, até que as vagas surjam naturalmente. Por isso, acredito que as reservas, apesar de não serem o ideal, são um bom caminho. Elas dão a oportunidade de, no exercício do cargo, o portador de deficiência mostrar que tem aptidões e limitações como qualquer outra pessoa (FÁVERO, apud SOUZA, 2007, p.16).

Carvalho-Freitas (2009) declara que para muitos a deficiência é considerada uma doença, portanto esta deve ser cuidada, o que corrobora com a ideia de assistencialismo. Com base nisso, Batista et al. (1997), consideram que o trabalho auxilia na autoestima das pessoas com Deficiência, mediante o rompimento de paradigmas e de mitos sociais, uma vez que enxergam as PcD como alguém improdutivo ou que precisa de cuidado constantes, portanto não teriam condições de desenvolver um trabalho que seja fonte de realização ou satisfação pessoal. Para Simonelli e Camarotto (2011) deve ser realizado um estudo sobre a deficiência e a sua relação com o trabalho. Além disso, Sasaki (1999) identifica quatro etapas em que relaciona a Pessoa com Deficiência e o mercado de trabalho:

- 1) exclusão – quando se considerava uma crueldade que deficientes trabalhassem, prevalecendo o protecionismo e a visão de que os deficientes não tinham capacidade laborativa;
- 2) segregação – quando as pessoas com deficiência ficavam internadas em instituições e ali trabalhavam, com remuneração baixa e sem vínculo de emprego, ainda prevalecendo o elo paternalista;
- 3) integração – quando as pessoas já obtêm vínculo de emprego, mas não se faz qualquer adaptação nas empresas, salvo pequenos ajustes nos postos de trabalho e com frequência são criados setores exclusivos de deficientes;
- 4) inclusão – em que o mundo de trabalho tende a considerar os dois lados, o da pessoa com deficiência e o da empresa, que precisam ser preparados para uma nova relação de convívio, uma situação de inclusão (SASSAKI 1999, apud, SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011, p.14).

Tanaka e Manzini (2005) recordam que o princípio fundamental da sociedade inclusiva é que todas as Pessoas com Deficiência tenham as suas necessidades atendidas e para isto é necessária a alteração da visão social. Por meio de um trabalho contínuo de sensibilização é possível que todos os atores que participam direta ou indiretamente na inclusão de PcD tenham acesso a programas de capacitação, com o objetivo de auxiliar no acolhimento qualificado das PcD.

Aranha (2003) define a sociedade inclusiva como:

... a sociedade pode se considerar inclusiva quando reconhece a diversidade que a constitui, identifica as necessidades desse segmento populacional, oferece os serviços de que necessitam e promove os ajustes que lhe viabilizam o acesso, a permanência e a utilização do espaço público comum (ARANHA, 2003, P.14).

Vasconcelos (2010) ressalta que o desenvolvimento do processo de inclusão deve ser um trabalho em conjunto com todos os atores envolvidos: a pessoa com deficiência, a família, o Estado – como formador das políticas públicas e a sociedade em geral. Para Teodósio (2003), a inclusão somente se fixará como uma prática além de políticas públicas de justiça social quando estas ações transpuserem o assistencialismo. Para Simonelli e Camarotto (2011), as políticas de inclusão no Brasil para as Pessoas com Deficiência precisam ser analisadas com o propósito de verificar em que medida ocorre efetivamente a inclusão das Pessoas com Deficiência no trabalho, e se há uma mudança da cultura predominante na sociedade sobre a visão da deficiência em detrimento da habilidade. Essas devem ser analisadas para averiguar se os locais de trabalho são compatíveis com a deficiência e se as PcD têm a possibilidade de ascensão no cargo. Santos (2016) adiciona que a inclusão não deve se restringir a propiciar a colocação no mercado de trabalho. Já Teodósio (2003) afirma que é necessário tratar as Pessoas com Deficiência como aptas em todas as atividades, desde que respeitadas as suas limitações e não somente para tarefas específicas e simplórias. Bahia (2010) recorda que a partir de 1990 com o surgimento do conceito de inclusão notou-se a importância da sociedade para o rompimento de obstáculos no ambiente laboral das PcD. Dessa maneira Carneiro e Ribeiro (2008) concluem:

... a inclusão assegurada pela lei é excludente. ... Como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota empregatícia, as empresas, regra geral, selecionam, dentre os portadores de deficiência,

aqueles que lhes são mais convenientes. ... A seletividade incrustada nas contratações realizadas tende a discriminar as pessoas com deficiências mais graves, como os cegos, os surdos, os doentes mentais e os cadeirantes (RIBEIRO; CARNEIRO, 2008, p. 562).

Vasconcelos (2010) conclui que para criarmos uma sociedade inclusiva na qual não haja distinções entre tipos de deficiência é necessário que o Estado seja atuante na elaboração de ações inclusivas e de controle para que Pessoas com Deficiência estejam em todas as áreas da empresa se relacionando de maneira harmoniosa com os demais trabalhadores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Todo trabalho de pesquisa necessita de embasamento metodológico a fim de que o pesquisador consiga chegar aos objetivos almejados. Segundo Gil (2008, p. 27), poderíamos definir o método como “caminho para se chegar a determinado fim, Já o método científico é o conjunto de procedimentos tanto intelectuais quanto técnicos adotados para atingir o conhecimento”.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A abordagem metodológica utilizada é a qualitativa, na qual o foco não é a quantidade de entrevistados, mas sim no estudo de um grupo social. O foco está em interpretar dados para chegar a conclusões que talvez não fosse possível somente com o estudo de material bibliográfico. Segundo Minayo:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO,1994, p. 21).

Para Vieira e Zouain (2006, p.17) “a pesquisa qualitativa pode ser definida como a que se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se em princípio pela não utilização de instrumental estatístico na análise de dados”.

3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Tendo em vista os objetivos deste trabalho, nota-se que tem natureza exploratória, já que oportuniza o pesquisador ter uma maior proximidade com o problema. De acordo com Gil:

... a grande maioria dessas pesquisas envolve (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2002, p. 41).

Neste estudo, da mesma forma, pretende-se utilizar as seguintes técnicas de pesquisa:

- a) Levantamento bibliográfico sobre o tema inclusão;
- b) Entrevistas semiestruturadas, as quais foram realizadas com servidores públicos com deficiência;
- c) Análise das atividades realizadas pelos servidores do RH responsáveis pela elaboração das capacitações que as equipes de trabalho que atuam em conjunto com PcD;
- d) Análise dos parâmetros para inserção das PcD em determinado local de exercício.

De acordo com Gil (2002, p.117) a entrevista semiestruturada é quando esta é “guiada por relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso”. Neste tipo de pesquisa o entrevistador cria as perguntas principais, mas conforme se desenrola a entrevista pode deixar o entrevistado falar livremente sobre o tema.

Portanto, o presente trabalho dará relevância aos aspectos qualitativos, em que auxiliará na fundamentação das conclusões sobre questões analisadas sobre o tema da inclusão bem como atingir os objetivos a que se propõe.

3.2.1 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A escolha dos participantes ocorreu através de divulgação em redes sociais e por indicação de funcionários públicos que tem contato com servidores com deficiência e que se dispuseram espontaneamente em participar da entrevista. A pesquisa foi realizada com três servidores públicos estaduais e três servidores públicos federais, conforme as descrições a seguir:

Entrevistada 1: mulher, 30 anos, concursada, deficiente auditiva, ocupa o cargo de assistente em administração numa instituição de ensino superior federal, trabalha na biblioteca desse órgão há aproximadamente 3 meses.

Entrevistado 2: mulher, 27 anos, concursada, deficiente visual, ocupa o cargo de fisioterapeuta numa instituição estadual, no qual atua no programa de saúde do servidor há aproximadamente 3 anos.

Entrevistado 3: homem, 47 anos, concursado aposentado, cadeirante – decorrente de acidente de serviço (tiroteio) que ocorreu um ano após o exercício no órgão. Ficou aproximadamente 12 meses em afastamento até a sua recuperação. Antes do acontecimento ocupava o cargo de inspetor de polícia, após, realizava atividades administrativas como escrivão numa delegacia da polícia civil, na qual atuou por 19 anos.

Entrevistado 4: homem, 44 anos, concursado aposentado, cadeirante – decorrente de acidente de serviço (tiroteio) que ocorreu um ano após o exercício no órgão. Ficou aproximadamente 8 meses em afastamento até a sua recuperação. Antes do acontecimento ocupava o cargo de inspetor de polícia, após, realizava atividades administrativas como escrivão numa delegacia da polícia civil, na qual atuou por 21 anos.

Entrevistado 5: mulher, 35 anos, concursada, tem mobilidade reduzida, ocupa o cargo de assistente em administração numa instituição de ensino superior federal, trabalha no setor administrativo de uma secretaria deste órgão e atua na instituição há 4 anos.

Entrevistado 6: mulher, 42 anos, concursada, tem mobilidade reduzida, ocupa o cargo de assistente em administração numa instituição de ensino superior federal, trabalha no setor administrativo de atendimento a alunos e atua na instituição há 3 anos.

Quadro 1 - Resumo do Perfil dos Entrevistados

Entrevistados	Deficiência	Tempo de exercício no órgão público	Esfera do órgão público
E 1	Auditiva	2 meses	Federal
E 2	Visual	3 anos e 2 meses	Estadual
E 3	Cadeirante	19 anos	Estadual
E 4	Cadeirante	21 anos	Estadual
E 5	Mobilidade reduzida	4 anos e 2 meses	Federal
E 6	Mobilidade reduzida	2 anos e 2 meses	Federal

Fonte: elaborado pela autora

4 ANÁLISE DE DADOS

Neste tópico iremos apresentar e discutir os dados coletados nas entrevistas realizadas com os servidores com deficiência. Destacamos que as entrevistas realizadas com servidores no âmbito federal foi numa instituição de Ensino Superior, localizada no Rio Grande do Sul, que chamaremos de “Educa¹”, para não identificar os participantes da pesquisa. Para tanto, construímos categorias de análise, a partir das respostas ao roteiro das entrevistas, utilizando a análise de textos, que segundo Moraes (2003) consiste em compreender de maneira profunda o texto, por meio de etapas: desconstrução e unitarização – fracionamento do texto em partes que tenham o mesmo sentido, categorização – estabelecimento de relações entre os elementos unitários e construção de um metatexto – descrição e interpretação dos sentidos na qual é elaborada a análise.

Ao procedermos a análise textual, as respostas dos entrevistados foram agrupadas em categorias de análise que nos guiarão na discussão dos resultados, são elas: acessibilidade e inclusão, treinamento, formação e adaptações para o trabalho, relacionamento do servidor com deficiência com seus colegas e preconceito e discriminação. A partir da exploração dessas quatro categorias buscar-se-á compreender como acontece a inserção do servidor com deficiência e se há uma inclusão efetiva no serviço público.

Os dados apresentados surgiram por meio das falas dos entrevistados, que foram usadas para exemplificar as categorias de análise e o que emergiu das entrevistas. Como todos responderam as mesmas perguntas, foram selecionadas algumas significativas para exemplificar as categorias de análise.

4.1 ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

Neste primeiro tópico foram analisadas as percepções dos servidores com deficiência acerca da acessibilidade e da inclusão no órgão em que trabalham. Brumer, Pavei e Mocelin (2004) afirmam que entre as PcD não há uniformidade nos

¹ Nome fictício adotado para não identificar o real nome do órgão.

tipos de deficiência, portanto elas são divididas conforme as particularidades físicas, intelectuais e as adaptações necessárias para a inclusão, a fim de suprir as necessidades e realidades de cada servidor.

Eu estive presente num encontro de pessoas com deficiência física na Educa, foi há uns 2 meses. Onde teve alunos, técnicos e professores. E o que a gente viu que aqueles que precisavam de mais recursos para adaptações, tinham mais dificuldades de se sentir inseridos. Por exemplo, tinham professoras surdas no Campus Litoral que estão muito satisfeitas com o trabalho, mas querem que aumentem as possibilidades de acessibilidade para elas. Aqui também (campus centro) a gente vê as pessoas que têm deficiência visual, a dificuldade que é acessar os prédios antigos, não ter piso tátil, estas dificuldades que a gente viu nos relatos. Para quem tem mais deficiência a mobilidade fica mais complicada (ENTREVISTADA 5).

No relato da Entrevistada 2, deficiente visual, fica perceptível que o seu deslocamento no órgão é inacessível, pois não há adaptações para as suas necessidades de locomoção e nem para a realização do trabalho, conforme o que segue:

A estrutura é muito antiga (hospital São Pedro), toda com paralelepípedos, muito buraco, muito degrau, bem complicado, hoje o sanatório é um pouco melhor, mas ainda não é 100%. O melhor é o centro administrativo que eu fico duas vezes por semana. Fora isso eu tenho problemas com a parte de acesso a alguns sistemas de informação dos servidores do estado para pegar contracheque, o sistema é bem ruim para uso com leitor de tela, o email da secretaria também não é muito bom (ENTREVISTADA 2)

Esta percepção da Entrevistada 2, confirma os estudos de Sampaio (2013) "No caso da pessoa com deficiência visual, uma das maiores dificuldades encontradas para integrar-se socialmente e conviver com dignidade é a conquista da locomoção autônoma". Já Sasaki (1999), que dividiu em etapas a fase de acessibilidade, na qual no Brasil estamos na de integração, em que consiste na ausência de modificação dos postos de trabalho para a devida acessibilidade do servidor, com exceção de pequenas adaptações que se façam necessárias.

Conforme a Figura 1, que representa os estágios da inclusão, ou etapas as quais se refere Sasaki, onde na primeira, exclusão, as Pessoas com Deficiência não participam da vida social, escola e trabalho, ficando completamente a margem das atividades produtivas. A segunda etapa, segregação, as pessoas têm acesso relativo, pois ainda são segregadas em grupos específicos e um exemplo claro seriam as escolas especiais, onde as crianças com deficiência são educadas

separadamente das outras. A terceira etapa é semelhante e anterior, porém, com uma maior aproximação dos grupos específicos com as pessoas em geral. Utilizando o exemplo anterior, poderíamos falar em classes especiais, dentro de escolas regulares. As crianças teriam convivência, mas ainda seriam divididas por suas necessidades, impedimentos ou características específicas de desempenho. A quarta etapa seria a almejada inclusão, onde todos os sujeitos, independentes de duas condições e características, conviveriam em sociedade de forma plena e produtiva.

Figura 1- Exclusão x Segregação x Integração x Inclusão



Fonte: Sistemas de Gestão Integrada e Cultura Organizacional. Disponível em: www.sistemasdegestaointegrada.blogspot.com.br/2016/04/exclusao-x-segregacao-x-integracao-x.html. Acesso em 03 dez 2017.

A acessibilidade no órgão conforme os Entrevistados 3 e 4 foi precária durante 20 anos, mas os próprios Entrevistados se acostumaram com esta situação e a justificam pela falta de legislação que obrigasse os órgãos públicos a serem acessíveis. Quem teve um papel fundamental neste processo foram os próprios colegas de trabalho e familiares que os auxiliavam diariamente para acessar a delegacia de polícia. Somente após o ingresso de um novo delegado que se

indignou com a situação humilhante que os dois servidores cadeirantes passavam diariamente, que ocorreram algumas mudanças estruturais no prédio que facilitaram a locomoção dos servidores com deficiência.

Nas suas falas é possível observar que eles que se adaptaram ao órgão e não o oposto:

Quando eu trabalhava no primeiro prédio onde a delegacia estava, era horrível, tinha escada, mas como eu tinha a minha família que me ajudava e os colegas, eu dava um jeito e entrava na delegacia. E na segunda delegacia também, tinha um degrau ali, mas o pessoal me colocava, era tranquilo. Até porque nós nos acostumamos a fazer isso todos os dias pela manhã e pela tarde, e eu acho que como todos os prédios antigos a acessibilidade é muito restrita. Naquela época acho que nem tinha legislação, para que os imóveis fossem adaptados para dar acessibilidade para pessoas com pouca mobilidade como era o meu caso de cadeirante (ENTREVISTADO 3).

Em nenhum momento o órgão se adaptou a minha condição de deficiente após a minha volta, até porque os locais em que a delegacia era instalada, o prédio era alugado, só no final da minha carreira, uns dois anos antes de eu me aposentar quando veio um delegado novo e disse que era impossível ter um servidor deficiente e não ter nem um banheiro adaptado e solicitou que o proprietário do imóvel fizesse a acessibilidade na sala onde eu trabalhava e também alargasse a porta do banheiro para que eu pudesse ter acesso ao mesmo (ENTREVISTADO 3).

Não pelo contrario, eu que tive que me adaptar ao órgão, as pessoas com exceção do coleguismo que fui bem aceito. Inclusive a delegacia onde eu trabalho hoje somente, há dois anos foi adaptado o banheiro e o segundo piso não têm acesso, nem elevador, nem rampa (ENTREVISTADO 4).

Emmel e Castro (2003), afirmam que as barreiras arquitetônicas, muitas vezes obstruem o acesso e o deslocamento das PcD. Um exemplo deste tipo de barreira é quando um cadeirante não tem acesso ao segundo piso de um edifício e o único modo de acessá-lo é por meio de escada. Isso se trata de uma barreira arquitetônica ou física, pois a pessoa com deficiência não tem livre circulação no espaço sem o auxílio de um terceiro. Nos últimos anos as ações de políticas públicas do Estado fomentaram suprir as barreiras estruturais, mas mesmo com legislações específicas conforme a fala dos servidores entrevistados ainda é notória a carência de espaços públicos totalmente acessíveis.

Sasaki (2006), afirma que na fase de integração a Pessoa com Deficiência que se adapta ao ambiente, a sociedade não faz modificações para que esta se sinta inclusa na sociedade. A Entrevistada 6, há 2 anos aguarda pequenas modificações no local de trabalho, por ter mobilidade reduzida necessita de um

ambiente livre de obstáculos para evitar lesões. Até o momento a sua solicitação não foi atendida, o que gera descaso e falta de preocupação com o seu bem estar.

Não, aqui não. Mas já tive problemas de acessibilidade que inclusive foi no Abraçar, que era localizado no prédio da engenharia. Porque o elevador começa a partir do primeiro andar, então para poder chegar no Abraçar você tem que subir uma escada. É meio absurdo (risos irônicos). Eu precisar falar sobre isso. Agora eu lembrando nós temos um problema nessa sala, há vários fios no chão e isso me atrapalha um pouco, porque assim, sempre tem que tá levantando, como eu tenho a mobilidade reduzida na perna esquerda então eu não tenho muita força. Aí é um esforço a mais para passar pelos fios. O Abraçar fez uma reunião com a prefeitura da Universidade, mas até agora não tive retorno. Já foi aberto um processo há 2 anos para resolver a questão dos fios, mas aí não tinha verba ou a empresa que fez o orçamento o valor era exorbitante para fazer mais pontos de tomada, acho que era isso mais ou menos. E aí claro não foi feito, né? Me parece que o processo voltou e teve alguém da prefeitura aqui, mas não se resolveu muita coisa (março de 2017). Mas acabei desistindo, é uma questão de segurança não só para mim, mas para todos os colegas. Todos tropeçam, desliga a máquina (ENTREVISTADA 6).

Percebeu-se que quando questionados sobre a acessibilidade, todos os que necessitam de modificações na estrutura do órgão ou de equipamentos que auxiliem na realização de suas atividades, os Entrevistados 2,3,4 e 6, fizeram queixas do ambiente laboral e/ou da omissão da instituição no que tange adequação de suas realidades. Já a Entrevistada 5, não relatou dificuldades de adaptação em seu ambiente laboral, visto que a sua chefia no momento de seu ingresso demonstrou total interesse no conhecimento de suas necessidades e as supriu. O atendimento da demanda da PcD, além de melhorar a autoestima combate a exclusão, criando um ambiente inclusivo e acolhedor.

A chefia perguntou se eu precisaria de alguma adaptação. Em princípio era uma coisa bem pequena, eu precisava somente de um apoio para os pés, para que eu pudesse ter uma melhor postura e ficar melhor na minha estação de trabalho. Foi a única adaptação que tive que fazer, pois o meu local de trabalho tem elevador. É mais por ficar muito tempo sentada, por isso eu preciso desse apoio para os pés (ENTREVISTADO 5).

Ao questionar se os servidores com deficiência tem conhecimento das adaptações que seriam necessárias para inclusão em relação as suas limitações os Entrevistados 2 e 3 declararam ter conhecimento de seus direitos legais, bem como das adequações devidas.

Eu acredito que tenho bastante conhecimento apesar da minha área, não ser muito comum fisioterapeuta com deficiência visual, uma área que é bem desafiadora que às vezes a gente tem que inventar adaptações, mas sim conheço bastante coisa até porque eu faço parte de uma associação de cegos e tenho bastante contato com isso, mas muitas vezes eu tenho que criar algumas coisas, para conseguir me virar na fisio (ENTREVISTADA 2).

Sim, eu sei que na legislação atual as normas são bem rigorosas no que tange a espaços e a órgãos públicos e inclusive prédios que para serem aprovados. A parte social adaptada eu sei que existe essa legislação, inclusive eu já reclamei, eu já fui em órgãos públicos que não eram acessíveis para pessoas de mobilidade reduzida (ENTREVISTADO 3).

Ter um ambiente inclusivo permite que o servidor com deficiência tenha um local de trabalho adequado para desempenhar as suas atividades e possa se locomover com autonomia nos espaços da instituição. Para a Entrevistada 5, que tem mobilidade reduzida a instalação de corrimões onde têm escadas já tornaria o órgão acessível, mas pensando de forma ampla que atinja todos os servidores com deficiência há muitas alterações para realizar, visto que na sua opinião o órgão deixa muito a desejar neste quesito.

De repente corrimão nas escadas para equilíbrio. O espaço físico no ambiente de trabalho é muito bom. Mas pensando em termos de Universidade, me colocando no lugar dos que tem mais deficiência de mobilidade ou visual tem muitas coisas para mudar. Tem lugares que tem umas rampas muito inclinadas, que não são rampas para cadeirantes, são rampas para carrinhos de carregamento. Poderia também ter ginástica laboral, criar um projeto de extensão. Por que não implementar? Para ter mais qualidade de vida no trabalho, ergonomia (ENTREVISTADA 5).

A promulgação de leis para o ingresso de PcD, como já dito anteriormente, foi um marco importante na vida destas pessoas. Mas além de fomentar políticas de ingresso é necessário implementar formas de permanência, para que os servidores com deficiência se sintam úteis e valorizados no ambiente de trabalho. Nohara, Acevedo e Fiametti (2010, p.70) comentam a importância do trabalho para as PcD “o fato de estarem trabalhando, promove sentimentos de alegria, felicidade e bem-estar tanto no aspecto profissional, quanto no social”. Pelo relato da Entrevistada 2, nota-se que houve uma crítica no momento do ingresso dos servidores, que não há uma organização para recebê-los, tampouco integrá-los à equipe.

Falta preparo, falta um planejamento, para receber servidores, eu vejo que alguns hoje estão bem colocados. Hoje eu posso me considerar bem na equipe que eu tô. Estou num lugar que têm outros colegas que eu percebo

que estão bem com as equipes, foram bem recebidos, mas têm outros que não, muitas vezes estão mal aproveitados, não tem condições de desempenhar todas as suas funções ou que em muitas vezes não são bem recebidos pela equipe por falta de preparo mesmo, uma destinação de vaga imprópria (ENTREVISTADA 2).

Sobre essa questão de receber um servidor com deficiência isso é uma coisa que eu senti muita falta dentro da secretaria. Eu contei muito na verdade com colegas que foram receptivos. A secretaria em si não tem uma organização nesse respeito. A única coisa que tive, como eu te disse na pergunta anterior, foi a função dessa resistência que eu tive no primeiro lugar que eu fui destinada. Então eu tive um apoio do chefe de RH, eu entrei em contato com ele e pedi que fosse estudada a minha vaga para a qual eu tava sendo destinada, expliquei a situação e aí ele me encaminhou para o Mais Saúde. No Mais Saúde na verdade uma colega que já tinha trabalhado no GHC entendeu que seria legal me ter na equipe como fisioterapeuta porque até então tinha psicólogo, assistente social, pedagogo e uma terapeuta ocupacional. Então eles entenderam que seria legal ter uma fisioterapeuta na equipe para abertura dessa vaga e o chefe de RH concordou. Na verdade quem me deu o maior suporte foram os colegas da equipe do Mais Saúde, mas como colegas mesmo, no sentido de me apresentar a secretaria, muitas vezes para me acompanhar em lugares que eu não conhecia. Tentar me adaptar, digamos assim, me apresentar os locais do órgão. Eu acho que poderia ter uma proposta já planejada para receber os servidores com deficiência (ENTREVISTADA 2).

Um fator importante que pode favorecer a inclusão em todos os setores dos órgãos é a promoção de encontros com todos os servidores (com ou sem deficiência), a fim de criar uma cultura de familiarização, mas os Entrevistados 2,3 disseram não ter conhecimento destas ações, contudo a Entrevistada 5, mencionou alguns contatos do Abraçar² no início do exercício no órgão, mas que a sua adaptação foi tranqüila e que em nenhum momento se sentiu subjugada pelos colegas.

Muitas vezes quem acaba promovendo isso somos nós do Mais Saúde. Então, nós já fizemos atividades juntos na semana da pessoa com deficiência, em agosto fizemos atividades para puxar essa discussão. Mas instituído pela secretaria, eu não conheço iniciativa de governo, fora as questões promovidas pela FADERS (ENTREVISTADA 2).

No caso da polícia civil eu nunca tive qualquer orientação ou o órgão nunca promoveu qualquer outro evento que pudesse levar a melhorias nas condições de acessibilidade. Por que como eu te disse nos órgãos de segurança é bem restrita a atuação de pessoas com necessidades especiais (ENTREVISTADO 3).

Em princípio não, mas no início sempre perguntavam se eu precisava de ajuda, as coisas foram se adaptando, eu me sinto igual a todos. Não tem diferença, um afastamento, ou uma exclusão, não há (ENTREVISTADA 5).

² Nome fictício para não identificar o real nome do departamento.

É indispensável que no ingresso do servidor e durante a sua jornada na organização ele tenha um acolhimento, tanto por parte da instituição quanto da equipe com que irá trabalhar, valorizando as suas experiência e qualificações profissionais. Assim se levarmos em conta a resposta da Entrevista 1 é possível constatar que houve interesse do órgão em fazer a sua colocação no departamento de acordo com o seu perfil profissional.

Quando entrei tive duas entrevistas, uma era específica para PcD e a outra era entrevista geral, o objetivo era me enquadrar em um setor de acordo com o meu perfil profissional baseado nas minhas experiências profissionais passadas (ENTREVISTADA 1).

4.2 TREINAMENTO, FORMAÇÃO E ADAPTAÇÕES PARA O TRABALHO

NA Educa o Núcleo de Inclusão e Acessibilidade tem a finalidade de promover ações que visam combater barreiras arquitetônicas e atitudinais, destinando-se a atender as demandas das PcD de toda a comunidade universitária (técnico-administrativos, discentes e docentes). Dentre as diversas atividades executadas, são oferecidos os serviços de acessibilidade, acolhimento e acompanhamento, tradução e interpretação e capacitações ofertadas pela Crescimento³.

No ano de 2017 o Abraçar em conjunto com outros setores da universidade promoveu o Projeto Conversações Afirmativas, que abordou diversos temas sobre a acessibilidade e inclusão. Salienta-se o trabalho da Equipe Multidisciplinar de Acessibilidade – EMA, que durante o período do estágio probatório avalia a compatibilidade entre atribuições do cargo e a deficiência do servidor. As Entrevistadas 1,5 e 6 salientam que ao ingressarem na Universidade tiveram o acompanhamento dos setores responsáveis no órgão, além de participarem de capacitações e treinamentos para exercer o início das atividades.

Logo que entrei tive capacitação para ter uma ideia de sistema que o setor usa, e também tive treinamento para o desempenho das minhas atividades (ENTREVISTADA 1).

³ Nome fictício adotado para não identificar o real nome do departamento.

Eu tive o acompanhamento da Equipe Multidisciplinar de Acessibilidade-EMA, para tratar de questões sobre inclusão, adaptações no trabalho e sobre capacitações assim, foi ao longo do exercício. Por exemplo, cursos específicos para as rotinas administrativas. O acompanhamento da EMA foi durante os 3 anos do estágio probatório, foi um acompanhamento periódico, tinha de 6 em 6 meses, a gente fazia reuniões e teve uma situação em que eu precisei do acompanhamento da psicóloga devido a conflitos dentro do ambiente de trabalho e foi muito positivo o encaminhamento, a intermediação da EMA (ENTREVISTADA 5).

Sim, logo depois da posse eu passei por uma avaliação com um psicólogo da Divisão de Mobilidade e Acompanhamento- DIMA e quando iniciei na PROGRAD, eu tive um acompanhamento ao mesmo tempo teve alguém me passando as atividades (ENTREVISTADA 6)

Já no Governo Estadual vinculada a Secretaria Estadual de Saúde, o Mais Saúde⁴ tem a finalidade de possibilitar o bem-estar físico e mental dos servidores. Destacamos que no âmbito estadual do executivo, não há um núcleo que realize o atendimento das demandas exclusivas para os servidores com deficiência, todos os servidores públicos estaduais podem buscar o atendimento de forma espontânea do Mais Saúde, ou quando se tratar de demandas administrativas buscar auxílio junto ao setor de Recursos Humanos. São atividades dos núcleos do Mais Saúde:

- Acolher os Servidores em situação de sofrimento físico e/ou mental.
- Promover atividades de integração, de desenvolvimento e de aperfeiçoamento para os níveis gerenciais e operacionais (Palestras e seminários, programa de integração e acompanhamento, programa de desenvolvimento de equipes).
- Desenvolver ações de prevenção e de promoção de saúde (orientação nutricional; fisioterapia para problemas físicos causados por atividades laborais; tabagismo; preparação para aposentadoria; suporte psicológico em grupo / individual; suporte social em grupo / individual). (MAIS SAÚDE).

Galvão Filho e Damasceno (2003, p.42) “no momento que lhe são dadas as condições para interagir e aprender, explicitando o seu pensamento, o indivíduo com deficiência mais facilmente será tratado com um diferente-igual”. Quando são oferecidas oportunidades as PcD podem vislumbrar uma ascensão profissional e se motivar a interagir com o grupo, isto é, em um ambiente sem desigualdades eles se sentem estimulados para contribuir com o trabalho e interagir de forma positiva se sentindo parte relevante da organização. Os Entrevistados 1,2,3,4,5 e 6 quando

⁴ Nome fictício adotado para não identificar o real nome do departamento.

questionados se gostavam das atividades que desempenharam, expressaram estarem felizes com a função que desempenham, já que estas estavam de acordo com o cargo que fizeram o concurso.

Gosto muito e acho que está condizente com a minha formação e qualificação (ENTREVISTADA 1).

Gosto, gosto bastante das atividades que eu desempenho e já era uma função que eu desempenhava em outro vínculo que eu tinha quando eu trabalhava no grupo conceição e já trabalhava com a saúde do servidor e me identifico bastante com essa função, atividades (ENTREVISTADA 2).

Eu gosto plenamente das atividades que eu executo e justamente as funções de escrivão que foi no que eu me formei, poderia optar por inspetor e optei por escrivão e é o que eu faço (ENTREVISTADO 4).

Como eu sempre quis ser polícia eu adorava o serviço que eu fazia, por isso que eu voltei a trabalhar (ENTREVISTADO 3).

Não, nesse momento não é condizente com a minha formação, mas eu gosto de trabalhar na secretaria e gosto de exercer as atividades, por que além de exercer as minhas atividades eu consigo conciliar os estudos, que além de eu trabalhar 8h diárias eu estudo a noite (ENTREVISTADA 5).

Sim, o que faço é focado para a área administrativa burocrática. Na verdade, sou formada em administração, mas fiz concurso para o nível médio (ENTREVISTADA 6).

Na fala do Entrevistado 3, é possível evidenciar que depois do acidente, o servidor não teve nenhum acolhimento da instituição, nem foram promovidas ações para o seu retorno, tampouco foram efetuadas adequações as suas novas necessidades. Para o servidor ficou a impressão de descaso de sua situação diante da inércia do órgão.

Na realidade quando eu fiz o concurso, eu estive um tempo na academia de polícia onde o Estado dá a formação para o servidor atuar naquele tipo de função pública, só que como eu fiquei paraplégico depois do acidente, do tiroteio no qual me envolvi. Aí eu não tive nenhuma indicação, nenhum tutor eu só continuei a trabalhando como eu fazia antes, só que daí como escrivão, né? No serviço burocrático (ENTREVISTADO 3).

A Entrevistada 2 ao ingressar no órgão não teve acompanhamento, nem assessoria para identificar qual setor estava de acordo com o seu perfil e a sua deficiência, muito pelo contrário ela foi indicada para o exercício num local em que a chefia não quis aceitá-la devido a sua deficiência visual. Neste caso, o órgão foi completamente incapaz, pois não soube conduzir a situação antes de encaminhá-la

ao setor apropriado, fazendo com que a servidora ficasse numa situação incômoda e degradante.

Na verdade, na secretaria estadual de saúde não, eu não tive nenhum acompanhamento nenhum treinamento formal. Isso é uma coisa que eu senti falta porque quando eu trabalhei no grupo conceição a gente tinha um acompanhamento, na verdade a gente tinha um treinamento inicial sobre a empresa, as regras enfim. Tinha no caso das pessoas com deficiência nós tínhamos um acompanhamento de um setor que chamava gestão do trabalho, eles faziam acompanhamento dos servidores com deficiência. Na verdade, eu tive um pequeno acompanhamento do Mais Saúde logo que eu entrei em função de um problema que eu tive com a primeira vaga que eu fui destinada. Eu era para ter ido na verdade para uma das coordenadorias de saúde, mas a coordenadora teve uma pequena resistência da minha entrada nessa coordenadoria por causa das funções que eu iria executar em função da minha deficiência e então eu tive que pedir uma troca de vaga, aí que me colocaram no Mais Saúde. Por isso eu tive um pequeno acompanhamento para ver a destinação da minha vaga. Mas foi muito breve, não existe um acompanhamento na secretaria. Na verdade, a gente está lutando para implantar, mas não existe (ENTREVISTADA 2).

Nas falas das Entrevistadas 1 e 2, percebe-se que as servidoras têm interesse em participar das ações promovidas pelo órgão e que elas acham importante as capacitações, tanto que pretendem participar continuamente.

Particpei logo que entrei e continuo me candidatando aos cursos e estou no aguardo de seleção. Meu objetivo é realizar cursos sempre (ENTREVISTADA 1).

Já participei e continuo participando destas ações que são oferecidas pela Crescimento (ENTREVISTADA 5).

Contudo nos relatos dos Entrevistados 4 e 6, que trabalhavam no mesmo local há o interesse em participar, mas por eles serem cadeirantes quando há disponibilidade de cursos que vai as capacitações é outro colega para posteriormente passar o seu aprendizado no curso. Este tipo de iniciativa da instituição desmotiva o servidor e o inferioriza perante o órgão e os seus colegas.

Não nunca participei de nenhum curso de capacitação tampouco nunca foi oferecido. Algumas vezes teria interesse, mas foram outros no meu lugar para depois me passar o aprendizado passar para mim, sendo que era eu o titular da função digamos assim (ENTREVISTADO 4).

Como eu já falei anteriormente eu não tinha nem um ano de nomeado quando ocorreu o evento e eu fiquei um ano de laudo me recuperando porque as minhas lesões foram graves. E exatamente um ano após que eu fui baleado eu voltei a trabalhar, fiz questão de ser nesse mesmo dia. os

colegas foram normais, até por que eu os conhecia antes. Inclusive antes de nós entrar nós éramos amigos de infância, então foi muito fácil a minha adaptação com relação a eles. Nunca tive nenhum curso de capacitação, nem foi oferecido pelo órgão, até porque na secretaria de segurança pública, eu fui o primeiro caso na história que voltou a trabalhar. Eu sei de outros policiais que foram feridos em serviço, que foram readaptados, mas para outras atividades do Estado exatamente para trabalhar como policial eu fui o primeiro caso na história, até porque eu não fui a biometria, até porque eu teria me aposentado na época. Eu somente peguei autorização do chefe de polícia e voltei a trabalhar. Eu acho que até para o órgão, para a secretaria de segurança, para a polícia civil, eles não tinham nem ideia de como seria. E acharam de repente que eu iria começar e desistir, mas foi bem ao contrário depois que eu voltei a trabalhar eu rendia muito mais por que eu ia trabalhar e não saía, eu ficava direto no serviço. Curso de capacitação eu nunca tive, tampouco foi oferecido (ENTREVISTADO 6).

4.3 RELACIONAMENTO DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA COM SEUS COLEGAS

Os relacionamentos interpessoais, mesmo não fazendo parte da hierarquia formal, é um fator motivacional para os servidores. Isso é verdadeiro, principalmente para os com deficiência, que já vivem numa sociedade que os exclui, seja por não ter espaços públicos inclusivos, seja pela precariedade que certos serviços são oferecidos. A maioria permanece no emprego pó no mínimo 40 horas/semanais, convivendo na maioria das vezes mais com os colegas do que com os próprios familiares. Por este motivo é de suma importância analisarmos como é o relacionamento das PcD com a sua equipe, pois este impacta diretamente no rendimento e na satisfação no trabalho. Quando questionados como era o relacionamento com a equipe os Entrevistados 3,5 e 6, salientaram a boa convivência que têm com os seus colegas, e que nenhum momento sentiram um tratamento desigual perante os seus colegas.

Também como eu já falei anteriormente eu já conhecia as pessoas que trabalhavam comigo, todos que vieram depois, turmas novas, eles chegavam no órgão era eu que ensinava o serviço para eles porque quando a gente chega cru no órgão a gente aprende no dia a dia do serviço e como isso estava sempre presente não saía para diligencia então eles pediam orientação para mim. Então está tudo tranquilo, eu sempre fui respeitado e os colegas sempre me trataram como um igual deles eu nunca tive qualquer problema de preconceito (ENTREVISTADO 3).

Me acolheram super bem, são pessoas muito boas. Tem seus conflitos como em qualquer relação de trabalho, mas nunca por causa da deficiência, sempre me trataram igual. A gente é uma equipe muito fortalecida eu gosto muito de trabalhar lá. No inicio tinham muitos questionamentos, perguntas. Até hoje quando tem alguns momentos, tem que carregar coisas um

notebook, eu recebo ajuda. Quando tem essa questão de pegar peso eu percebo que eles sempre estão a disposição (ENTREVISTADA 5).

Nós temos um grupo no facebook, mas foi uma iniciativa nossa (deficientes) não da instituição. Nós conversamos assuntos diversos, dificuldades, necessidades (ENTREVISTADA 6).

Já a Entrevistada 2, passou por várias situações dentro da mesma equipe. Colegas que a respeitavam como profissional, outros que a viam como uma pessoa que estava ali para ocupar o lugar de alguém sem deficiência, ou como a coitadinha que precisava de auxílio para executar as suas atividades. Aos poucos, os pré-conceitos foram se transformando em respeito pelo trabalho que ela executa e a deficiência visual ficou irrelevante diante de sua competência.

Foi muito variado, dentro da minha equipe, é um relacionamento bom, tranquilo, de respeito tanto das minhas capacidades quanto as limitações que eu tenho para me auxiliar quando eu preciso. Alguns poucos colegas muitas vezes têm aquela noção do coitadinho, sabe? Ai coitada, tem que ajudar o tempo todo não te deixam fazer nada sozinha, aí muitas vezes a gente tem que ficar meio que cortando assim essas iniciativas e mostrando que tu é capaz e muitas vezes também tem as alfinetadas todo tipo: ah o que tá fazendo aqui!? Ainda existe isso, né? Como é que pode ser fisioterapeuta com deficiência. Tem de tudo. E tem os colegas que te respeitam como colega, como profissional, mas é bem variado. Não é uma coisa padrão. No começo quando eu entrei as pessoas externas a minha equipe tinha aquela coisa de aí vai ser a protegida, por ter uma vaga destinada porque tem uma deficiência, umas coisas assim sabe? Mas hoje já tá caindo isso. Mas é uma situação que é um pouco constrangedora, fica meio como se fosse o protegido do chefe e tu tem que tentar ir desmistificando isso aos poucos, né? (ENTREVISTADA 2).

No que concerne ao relacionamento com outros servidores com deficiência, todos responderam que mantêm contatos esporádicos com outros colegas e que os conheceram no próprio órgão, por meio de capacitações, ou antes, de ingressar no serviço público. Entretanto, salientam que a iniciativa partiu dos próprios servidores, não do órgão em realizar uma integração de trocas de experiências entre eles, mas sim pela necessidade de terem um meio de comunicação que pudesse auxiliá-los em diversos assuntos.

Eu tenho contato esporádicos com outros servidores com deficiência, não existe nenhuma comissão nem constituída pelo órgão, nem pelos servidores, nem grupo de discussão, nada, são contatos esporádicos, as vezes tu fica sabendo de um outro colega com deficiência e tal, mas não é nada planejado, nem por nós nem pelo órgão em si. Não tem nenhum grupo assim dentro da secretaria. Eu acho que seria importante, mas ainda não existe (ENTREVISTADA 2).

Tenho, foi por intermédio do Abraçar, foi a partir desse encontro que teve formamos um grupo de e-mails e estamos nos mobilizando para criarmos um segundo encontro, mas tem que ter um objetivo, eles estão pensando em chamar a Mariana Baierle, que ela é jornalista da TVE e tem baixa visão. E no encontro nós pensamos em convidar não somente pessoas com deficiência na Educa, mas também servidores de outros órgãos, poder incluir todos na conversa e poder falar de acessibilidade. Mas contatos são poucos, são os com esse grupo e as pessoas que tenho mais afinidade (ENTREVISTADA 5).

Sim, uma colega que trabalha comigo que é deficiente visual, agora ela está em outro departamento. Outra colega que nos conhecemos fazendo concursos e depois nos reencontramos na Universidade. Acho que são as duas pessoas assim que eu sei que tem deficiência e eu tenho contato. O que eu sei é que havia uma avaliação semestral, por ser PcD durante o estágio probatório, mas eu tive uma ou duas, só no início depois não tive mais (ENTREVISTADA 6).

4.4 PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

Sobre o tema preconceito e discriminação os servidores com deficiência, relatam que tiveram um bom acolhimento dos colegas e que em nenhum momento sofreram discriminações das equipes com quem trabalham.

Aqui não existe preconceito, é um ambiente muito bom de trabalhar (ENTREVISTADA 1).

Nunca tive qualquer problema de preconceito com colegas, como te falei eu era um servidor normal que trabalhava no serviço administrativo, nunca tive qualquer regalia, mas também nunca deixei nada a desejar no meu trabalho sempre fui respeitado pelos colegas e superiores hierárquicos também (ENTREVISTADO 3).

Nenhum tipo de preconceito, tanto é que as pessoas as vezes acham que eu não tenho deficiência. Quando houve a troca de diretora fez a avaliação do estágio probatório o Abraçar entrou em contato com ela, e ela achou estranho porque não sabia que eu tinha alguma deficiência (risos). Então aqui não tem nenhum tipo de discriminação, nenhum mesmo (ENTREVISTADA 6).

Nota-se que os servidores exaltam o bom relacionamento com os colegas de trabalho e que em nenhum momento se sentiram inferiorizados ou como os “coitadinhos” do departamento. Este tipo de comportamento retrata o convívio harmônico o que reflete na produtividade e no reconhecimento do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É perceptível que nas últimas décadas há um esforço do poder público em criar ações que fomentem a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral. Contudo, os servidores com deficiência que demandam de adaptações estruturais ou atitudinais ficam desamparados pelas instituições dependendo de auxílio dos próprios colegas ou de familiares.

No que tange aos critérios para o encaminhamento das PcD somente na instituição Educa, ficou evidente que há entrevistas para tentar conciliar a qualificação profissional com a deficiência do servidor, a fim de que assumam em um local de acordo com o seu perfil. Todavia nos órgãos de âmbito estadual, é possível verificar certo despreparo ou até descaso com o servidor ingressante, como por exemplo, no caso da Entrevistada 2 com deficiência visual, que ficou a mercê do apoio de colegas para pleitear uma vaga para sua recolocação, já que na primeira indicação sua chefia imediata não quis aceitá-la, acreditando que devido a sua deficiência ela seria incapaz de realizar as suas atividades. Neste caso, fica evidente o papel fundamental dos Recursos Humanos na instituição, pois eles são responsáveis pelo intercâmbio entre a chefia imediata, os colegas de trabalho e a PcD.

Sobre as capacitações oferecidas pelos órgãos somente a Educa, foi mencionada positivamente pelos servidores através do departamento Crescimento, que desenvolve cursos para todos os servidores (com ou sem deficiência) a fim de qualificá-los para o exercício do cargo. Já o departamento Abraçar, é destinado exclusivamente a atender as Pessoas com Deficiência transitória ou permanente do órgão, através de palestras ou outras demandas que se façam necessárias. Tais quais medidas para substituição ou alteração no mobiliário para melhor acessibilidade ou quando há necessidade de fazer um trabalho de acolhimento, inclusão entre a equipe e a PcD. Porém o Entrevistado cadeirante, servidor estadual, quando demonstrou interesse em participar de cursos na sua área de atuação, foi orientado pela instituição que outro colega participaria da capacitação, para após

repassar os conhecimentos adquiridos. Uma atitude que distingue os servidores e desmotiva a querer participar de outros cursos gerando um desconforto para todos.

Em relação à inclusão propriamente dita, todos os entrevistados, até mesmo a que teve problemas no seu ingresso, relataram se sentirem incluídos com os seus colegas. Muitos informaram que em termos de atividade laborais eram tratados como os demais servidores e que a ambientalização aconteceu de maneira natural, tendo em vista que não sofreram discriminação no ambiente de trabalho.

Nesse estudo ficou notória a diferença entre o órgão de esfera federal quanto o de estadual, enquanto na primeira ainda houve algumas queixas de entrevistados que não tiveram a sua demanda atendida, há uma preocupação em fazer a diferença pra as PcD em atender as suas necessidades a fim de que todos convivam num ambiente inclusivo. Já na segunda as PcD ficam “soltas” na instituição ficando a cargo delas mesmas a qualificação e até mesmo a inclusão com os demais colegas.

REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, N. L. T. **Inclusão, integração, conceitos, abrangência e viabilidade brasileira.** Trabalho apresentado no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 1999.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da Relação da Sociedade com as Pessoas com Deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, Ano XI, n 21, março, 2001, p. 160-173.

_____. **Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da identidade pessoal e social.** São Paulo: SORRI-BRASIL, Brasília: CORDE, 2003.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Organizações & Sociedade**, Bahia, v.17, n. 54, art. 3, 2010, p. 439-461.

BATISTA, C. A. M. ET AL. **Inclusão dá trabalho.** Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2000.

_____. **Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência.** Brasília: Federação Nacional das Apaes, 1997.

BELTRÃO, D. C.; BRUNSTEIN, J. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. **R. Adm.**, São Paulo, v. 47, n. 1, 2012, p. 7-21.

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição: República federativa do Brasil 1988.** Disponível em: <<http://www.presidência.gov.br/legislação>>. Acesso em 18 abr. de 2017.

_____. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a**

Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 22 abr. de 2017.

_____. Decreto n. 3.956, de 8 de outubro de 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em 10 jun. de 2017.

_____. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.** Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em 11 jun. de 2017.

_____. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em 10 jun. de 2017.

_____. Lei n. 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.** Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em 10 jun. de 2017.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 8 mai. De 2017.

_____. Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm>. Acesso em 11 jun. de 2017.

_____. Lei n. 8.899, de 29 de junho de 1994. **Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm> Acesso em 11 jun. de 2017.

_____. Lei n. 10. 436, de 24 de abril de 2002. **Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/2002/L10436.htm>. Acesso em 11 jun. de 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado e trabalho**. Brasília, 2007.

BRUMER, A.; PAVEI, K.; MOCELIN, D. G. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, n. 11, 2004, p. 300-327.

CARVALHO-FREITAS, M. N. & MARQUES, A. L. Avaliação das condições de trabalho para inserção de pessoas com deficiência, na gestão da diversidade. **IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços**, Belo Horizonte, 2006.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, Curitiba, v. 13, no spe, 2009, p. 121-138.

CARVALHO, R. E. Educação Inclusiva: do que estamos falando? **Revista Educação Especial**, Santa Maria, n. 26, 2005, p. 19-30.

EMMEL, E. M.G.; CASTRO, C.B. Barreiras arquitetônicas no campus universitário: o caso da UFSCAR. **Educação física, atividades lúdicas e acessibilidade de pessoas com necessidades especiais**. Londrina: UEL, 2003, V.9 P. 177-183

FREITAS, C.M.L; SILVA, W.A.C.; HONÓRIO, L.C. **A Responsabilidade Social e a Inserção de Pessoas com Deficiência em uma Instituição de Ensino Superior de Belo Horizonte/MG**. ENANPAD 2016, Costa do Sauípe.

GALVÃO FILHO, T.; DAMASCENO, L. Tecnologias Assistivas na Educação Especial. **Revista Presença Pedagógica**, Belo Horizonte, Editora Dimensão, v.9, n. 54, p. 40-47, 2003.

GIL, M. (coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002, 176 p.

LOPES, J. R. “Exclusão social” e controle social: estratégias contemporâneas de redução da subjetividade. **Psicologia & Sociedade**. Florianópolis, v. 18, n.2, 2006.

MINAYO, M.C.S. **Pesquisa social: Teorias, método e criatividade**. 23ª edição. Petrópolis: vozes, 1994.

MORAES, R. Uma tempestade de luz: a compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. **Ciência & Educação**, v.9, n. 2, 2003, p. 191-211.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; FIAMMETTI, M. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In: CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. (Org.). **Trabalho e pessoas com Deficiência – Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2009, p. 71-88.

ONU BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 8 mai. De 2017.

PORTAL BRASIL. **6,2% da população têm algum tipo de deficiência**. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/08/6-2-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia/pessoas-com-deficiencia.jpg/view>>. Acesso em: 30 abr. de 2017.

_____. **Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal**. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>. Acesso em: 30 abr. de 2017.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **O & S**, Salvador, v. 16, n. 50, 2009, p. 545-564.

RIO GRANDE DO SUL. Lei n. 10.228, de 06 de julho de 1994. **Regulamenta o artigo 19, inciso v, da Constituição do Estado do Rio Grande do Sul**. Disponível em: < http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100099.asp?Hid_IdNorma=12892>. Acesso em: 11 jun. de 2017.

_____. Lei n. 13.320, de 21 de dezembro de 2009. **Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Rio Grande do Sul**. Disponível em: < <http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lei%20n%C2%BA%2013.320.pdf>>. Acesso em 11 jun. de 2017.

SANTOS, J. V. P. et al. Políticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise sobre o caso de Lavras (MG). **Revista Foco**, v. 8, n. 2, 2016, p. 4-15.

SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, ano XII, mar/abr 2009, p. 10-16.

_____. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7ª edição. Rio de Janeiro, 2006.

SAVEGNAGO, M. **Qualidade de vida no trabalho das pessoas portadoras de deficiência no grupo hospitalar conceição**. 80p. Especialização – Programa de pós-graduação em administração, UFRGS, 2006.

SILVA, M. M. **Responsabilidade e inclusão social**. Projeto de Pesquisa de monografia de conclusão de curso, CNEC, 2008.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 18, n. 1, 2011, p. 13-26. In: SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7ª edição. Rio de Janeiro, 2006.

SISTEMAS DE GESTÃO INTEGRADA E CULTURA ORGANIZACIONAL. **Exclusão x segregação x integração x inclusão**. Disponível em: <<http://sistemasdegestaointegrada.blogspot.com.br/2016/04/exclusao-x-segregacao-x-integracao-x.html>>. Acesso em 03 dez 2017.

SOUZA, A. L. M. **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: Investigação sobre a inserção da pessoa com deficiência em uma organização pública federal**. 46p. Especialização – Programa de pós-graduação em administração, UNB, 2009.

TANAKA, E.D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 11, n. 2, 2005, p. 273-294.

TEODÓSIO, A. S. S.; GIVISIÉZ, L. J. V. B. Estratégias Corporativas para a Inclusão de Portadores de Deficiência no Trabalho. *Revista de Administração da UNIMEP*, v. 1, n.1, 2003, p. 1-12.

VASCONCELOS, F.D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista brasileira de saúde ocupacional**. Bahia, v. 35, n. 121, 2010, p. 41-52.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D.M. **Pesquisa Qualitativa em Administração**. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006, 201 p.

VITOR, M. R. C. ; FREITAS, M. N. C. Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: A percepção de Pessoas Incluídas. **Psicologia: ciência e profissão**, 2012, v.32, n. 4, p. 792-807.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu..... , abaixo assinado(a), autorizo Gabriela Pereira Lopes, estudante do curso de Administração Pública e Social, da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a utilizar as informações por mim prestadas, para a elaboração de seu Trabalho de Conclusão de Curso, que tem como título **INCLUSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: UM OLHAR DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA** e está sendo orientado pela Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues. Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista semiestruturada a ser gravada a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados se farão apenas pela pesquisadora, Gabriela Pereira Lopes e pela orientadora, Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues.

Eu confirmo que estou ciente dos objetivos desta pesquisa, bem como, da forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi este termo de consentimento, portanto, eu concordo em participar como voluntário desta pesquisa.

Porto Alegre,.....de.....de 2017.

Assinatura do entrevistado

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Há quanto tempo está em exercício no (órgão)?
2. Qual a função que ocupa?
3. Você gosta das atividades que desempenha? Acha seu trabalho condizente com sua formação/qualificação?
4. No seu ingresso passou por algum tipo de treinamento ou formação preparando-o para o desempenho de suas funções e atribuições? Contou com algum tipo de assessoria ou tutoria?
5. Descreva como o (órgão) se organizou para receber e incluir você no setor houve alguma mudança no ambiente, no processo de trabalho ou na forma como as atividades foram desenvolvidas?
6. Você já participou de algum curso de capacitação? Você gostaria de fazer algum curso?
7. Existe problema de acessibilidade em seu trabalho?
8. Como você percebe a inclusão dos servidores com deficiência no (órgão)?
9. Você tem contato com os outros servidores com deficiência?
10. Você tem conhecimento das adaptações necessárias para a inclusão em relação a sua limitação?
11. O (órgão) promove algum tipo de atividade que possibilite os esclarecimentos sobre a inclusão de PcD na instituição?
12. Como é o seu relacionamento com os outros servidores e de que forma eles o receberam?
13. No grupo de trabalho, há discriminação por parte dos colegas devido às adaptações laborais?