



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS, ECONÔMICAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL
MESTRADO EM POLÍTICA SOCIAL**

LUCIANA RAMOS RODRIGUES

**POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO
PÚBLICO: um estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense**

**PELOTAS
2017**

LUCIANA RAMOS RODRIGUES

**POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO
PÚBLICO: um estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas, como requisito parcial, para obtenção do título de Mestre em Política Social.

Orientadora: Profa. Dra. Vera Maria Ribeiro Nogueira

PELOTAS

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R696p Rodrigues, Luciana Ramos
Política de inclusão de pessoas com deficiência no serviço público: um estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense. / Luciana Ramos Rodrigues. – Pelotas: UCPEL, 2017.
136 f.
Dissertação (mestrado) – Universidade Católica de Pelotas, Programa de Pós-Graduação em Política Social, Pelotas, BR-RS, 2017. Orientadora: Vera Maria Ribeiro Nogueira.
1.pessoas com deficiência. 2.inclusão. 3.trabalho. 4. serviço público. I. Nogueira, Vera Maria Ribeiro,or. II. Título.

CDD 362

LUCIANA RAMOS RODRIGUES

**POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO
PÚBLICO: um estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas, como requisito parcial, para obtenção do título de Mestre em Política Social.

Orientadora: Profa. Dra. Vera Maria Ribeiro Nogueira

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Prof^a. Dra. Vera Maria Ribeiro Nogueira
Universidade Católica de Pelotas

1^a Examinadora Prof^a. Dra. Idília Fernandes
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

2^a Examinadora Prof^a. Dra. Cristine Jacques Ribeiro
Universidade Católica de Pelotas

PELOTAS

2017

DEFICIÊNCIAS

"**Deficiente**" é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino.

"**Louco**" é quem não procura ser feliz com o que possui.

"**Cego**" é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria, e só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

"**Surdo**" é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.

"**Mudo**" é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

"**Paralítico**" é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

"**Diabético**" é quem não consegue ser doce.

"**Anão**" é quem não sabe deixar o amor crescer.

E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois:

"**Miseráveis**" são todos que não conseguem falar com Deus.

(Mário Quintana)

DEDICATÓRIA

Aos meus Amores:

Gabriela, Nilo André, Neuza e Delmar.

AGRADECIMENTOS

Esse trabalho é uma construção conjunta com muitas pessoas, algumas participaram ativamente, com conselhos e acolhida nos meus mais angustiantes dias. Outras me ajudaram com a compreensão da minha ausência, ao longo desses dois anos.

Quero muito agradecer a todos que torceram por mim, mesmo que à distância. A esses, o meu muito obrigado.

Então, primeiramente, quero agradecer a Deus, meu pai maior, por estar sempre comigo em todos os momentos da minha vida.

A Jesus Cristo e ao meu Anjo da Guarda, pois neles encontrei forças para não desistir.

Aos meus pais, Neuza e Delmar, por me ensinarem o que há de mais valioso na vida, os conceitos morais. Com vocês aprendi a respeitar meu próximo e formar meu caráter. Agradeço por tudo, principalmente, por serem esses avós tão maravilhosos para minha filha. Amo vocês.

À minha filha Gabriela, meu maior tesouro. Com ela aprendi o verdadeiro amor incondicional. Sinto muito orgulho de ser tua mãe. Amo-te infinitamente.

Ao meu esposo Nilo André, meu companheiro, meu amigo, meu maior incentivador. Agradeço-te por todos esses anos que sempre estivesse ao meu lado, sempre me apoiando em todos os projetos da minha vida. Nos meus momentos de angústia, nunca me deixasse desistir, sempre me motivando e acreditando no meu potencial. Esse trabalho é nosso. Amo-te profundamente.

À minha amiga Pity, que me acompanhou nesses dois anos de estudo com seu amor incondicional.

À minha irmã Maria Odete e à minha sobrinha e afilhada Bruna, por estarem sempre comigo em todos os momentos da minha vida. Amo vocês.

A todos os meus familiares e amigos que compreenderam minha ausência nesse período dificultoso.

À minha orientadora Prof^ª. Vera Nogueira, por ter me acolhido como sua orientanda, por toda presteza a mim dedicada, por compartilhar seus conhecimentos,

sempre gentil e amada. Nesse trajeto da minha vida, posso dizer que ganhei uma grande Amiga.

Às professoras Cristine Jacques Ribeiro e Idília Fernandes, por terem aceitado compor a banca e que muito contribuíram para a construção desse trabalho. A vocês meu muito obrigada.

Aos professores do mestrado em política social, principalmente àqueles com quem tive a oportunidade de conviver e cursar disciplinas. Agradeço por compartilhar seus valorosos conhecimentos.

Aos meus colegas do mestrado, que dividiram comigo todo o conhecimento e aprendizado em sala de aula. São momentos inesquecíveis, a vocês serei eternamente grata.

À minha amiga Isabel Bonat Hirsch, minha parceira de trabalhos, contigo dividi minhas angústias e aflições, e graças a ti, não desisti. Ficarás guardada para sempre no meu coração.

Às minhas amigas Aline Ávila e Catiane Corrales, posso dizer assim, foi um presente divino ter conhecido vocês. As nossas alegrias e brincadeiras me deram forças para continuar. Adoro vocês.

Ao Instituto Federal Sul-rio-grandense, por ter me proporcionado esse estudo, principalmente aos colegas Nilo Campos, Gilceia Prietto e Paulo Sergio Silveira, a vocês o meu muito obrigado.

Aos sujeitos entrevistados, que dividiram comigo suas histórias, sem vocês essa pesquisa não teria acontecido. Com todo carinho, para cada um, o meu muito obrigado.

RESUMO

Na atualidade, a temática inclusão social das Pessoas com Deficiência vem sendo abordada nos movimentos sociais, bem como nas pesquisas acadêmicas. Principalmente, a inclusão no mercado de trabalho, tendo em vista que em épocas precedentes as Pessoas com Deficiência não tinham oportunidade de inserção, devido ao estigma de incapacidade que eram acometidas. Contudo, mediante lutas sociais, essa realidade vem se transformando ao longo do tempo, por meio de políticas públicas norteadas para essa questão. A inclusão no mercado de trabalho vem acontecendo por meio de cotas, tanto em empresas privadas - pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – quanto nas empresas públicas - pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. No entanto a inserção das Pessoas com Deficiência, muitas vezes, acontece apenas para cumprir o que a Lei determina, não havendo, de fato, uma inclusão no sentido do acolhimento por parte do empregador. Com isso esse estudo teve como objetivo investigar a percepção dos trabalhadores com deficiência no serviço público, envolvendo o processo de inclusão dos mesmos, no sentido de acompanhar seu ingresso e toda sua trajetória dentro da instituição. A pesquisa foi desenvolvida no Instituto Federal Sul-rio-grandense, com os servidores técnicos administrativos com deficiência, lotados na cidade de Pelotas. Para atingir o objetivo proposto, utilizou-se o método de abordagem qualitativa, cujo instrumento empregado para a coleta dos dados empíricos foi um roteiro de entrevistas semiestruturadas. Com a análise dos dados apreendidos, estabeleceram-se três vertentes, a saber: A percepção dos trabalhadores do IFSul quanto à inclusão: aspectos formais e legais; O processo de inclusão institucional na visão dos servidores e Oportunidades na carreira. Com isso foi possível aperceber que, embora se cumpra a Lei de reserva de vagas para PcD, observa-se que essa política é incipiente e as instituições, na figura de seus gestores, que parecem estar inscientes para acolher os servidores com deficiência, sendo essa uma atitude natural de qualquer política nova. Ainda que a Instituição atenda às demandas dos trabalhadores, sempre que possível, não há um propósito de inclusão, mas sim uma integração social, no qual os servidores intentam adaptarem-se às condições laborais.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência, Inclusão, trabalho, serviço público.

ABSTRACT

In the present time the subject of social inclusion with regard to People with Disabilities has been discussed in both social movements and academic research papers. The inclusion of this population in the Job Market is principally debated, considering that in earlier times PwD have not had employment opportunities due to the inability stigma they had to endure. However, this reality has been transformed throughout the time by means of public policy for this question achieved through disability right movements. The inclusion in the job market has been occurring through PwD quotas, both in private and public companies – imposed by Law no. 8.213/1991 from 24th July and Law no. 8.112/1990 from 11th December, respectively. Nevertheless the PwD admittance often occur just for the law enforcement, without having an authentic social inclusion, which means when they are able to feel welcomed. By these means, the objective of this dissertation is to investigate disabled employees' perception towards public service, involving their inclusion process, in the sense of monitoring their admittance and all their trajectory in the institution. The research was developed in the Federal Institute South Rio Grande (IFSul) with the disabled administrative technician civil servants stationed in the city of Pelotas/RS. In order to achieve the proposed objective, the qualitative approach method was utilized for the collected data, by means of a semistructured interview guide. Through the acquired data analysis, three aspects were established: IFSul employees' perception towards social inclusion: formal and legal aspects; The institutional inclusion process from the perspective of the servants and Career opportunities. With these means, it was possible to identify that, despite the fact that the quotas law is being enforced, it is visible that this policy is incipient and the institutions, in their managers' figure, seem to be unaware to welcome the disabled employees, which is a natural posture from every new policy. Although the institution meet the demand of the employees, when it is possible, there is no inclusion purpose but a social integration in which the servants attempt to adjust to the labor conditions.

Keywords: People with Disabilities, Inclusion, Job, Work, Public Service.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGNU	Assembleia Geral das Nações Unidas
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CADEME	Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais
CEFET	Centro Federal de Educação Técnica e Tecnológica de Pelotas
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CESB	Campanha para a Educação do Surdo Brasileiro
CNEC	Campanha Nacional de Educação dos Cegos
COCAPE	Coordenadoria de Cadastro e Pagamento
CODEPE	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
COLENO	Coordenadoria de Legislação e Normas
COPINGE	Coordenadoria de Planejamento e Informações Gerenciais
CORDE	Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
DADEP	Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas
DAP	Departamento de Administração de Pessoas
DAI	Diretoria de Assuntos Internacionais
DDI	Diretoria de Desenvolvimento Institucional
DER	Diretoria Executiva da Reitoria
DEPAI	Departamento de Ações Inclusivas
DEPLAGEP	Departamento de Planejamento da Gestão de Pessoas
DESAP	Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor
DOU	Diário Oficial da União
DPO	Diretoria de Projetos e Obras
DTI	Diretoria de Tecnologia da Informação
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ETFPEL	Escola Técnica Federal de Pelotas
ETP	Escola Técnica de Pelotas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFSUL	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
MEC	Ministério da Educação
MPOG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
NAPNE	Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas
NASS	Núcleo Sistêmico de Assistência à Saúde do Servidor
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PASS	Política de Atenção à Saúde do Servidor
PCD	Pessoas com Deficiência
PF	Procuradoria Federal
PNE	Plano Nacional de Educação
PROAP	Pró-reitoria de Administração e Planejamento
PROEN	Pró-reitoria de Ensino
PROEX	Pró-reitoria de Extensão e Cultura
PROGEP	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
PROPESP	Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RFEPCT	Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
RJU	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNED	Unidade de Ensino Descentralizada

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Gráfico: Escolaridade das PcD acima de 15 anos.....	62
Figura 2 - Gráfico: Comparativo de Escolaridade	62
Figura 3 - Gráfico: Percentual de sujeitos entrevistados	76
Figura 4 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Quanto ao gênero	78
Figura 5 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Quanto à idade	79
Figura 6 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Tipo de deficiência	80
Figura 7 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Tempo de serviço na Instituição	81
Figura 8 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Nível do cargo	82
Figura 9 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Formação.....	83

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Percentuais do Incentivo à Qualificação	74
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 O DEBATE ATUAL E A PROTEÇÃO FORMAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	23
2.1 AS POLÍTICAS PÚBLICAS E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	23
2.2 A EDUCAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO.....	30
2.3 POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	37
3 O TRABALHO E A CONSTRUÇÃO DA SOCIABILIDADE	43
3.1 O TRABALHO COMO PROCESSO DE EMANCIPAÇÃO	44
3.2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS NOVAS EXIGÊNCIAS DO TRABALHO	50
3.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO – ESTADO ATUAL DO DEBATE	56
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS EMPÍRICOS	64
4.1 O INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE	65
4.2 PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	71
4.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS – CAMINHOS E ACHADOS.....	75
4.4 CARACTERÍSTICAS DOS SUJEITOS DE PESQUISA	77
4.4.1 Quanto ao gênero	77
4.4.2 Quanto à idade.....	78
4.4.3 Tipo de deficiência.....	79
4.4.4 Quanto ao tempo de serviço na instituição.....	80
4.4.5 - Quanto ao nível do cargo	81
4.4.6 Quanto à formação.....	82
5 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE	84

5.1 A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DO IFSUL QUANTO A INCLUSÃO: ASPECTOS FORMAIS E LEGAIS	85
5.1.1 A relevância da educação na inclusão	85
5.1.2 Concurso público com reserva de vagas.....	88
5.1.3 O conhecimento sobre as leis e direitos para PcD.....	91
5.2 O PROCESSO DE INCLUSÃO INSTITUCIONAL NA VISÃO DOS SERVIDORES .	93
5.2.1 Acolhida no ingresso	94
5.2.2 Acessibilidade.....	97
5. 2. 3 Estágio probatório	103
5.3. OPORTUNIDADES NA CARREIRA.....	105
5.3.1 Possibilidades percebidas	105
5.3.2 Dificuldades enfrentadas	107
5.3.3 Expectativas como cargos de chefia	111
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
7 REFERÊNCIAS.....	118
APÊNDICES	126
APÊNDICE A - CARTA DE APRESENTAÇÃO DO PROJETO AO CEP.....	127
APÊNDICE B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....	128
APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA	132
APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	133
APÊNDICE E - CARTA DE APRESENTAÇÃO AO IFSUL	135
APÊNDICE F - AUTORIZAÇÃO DO IFSUL.....	136

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas o tema inclusão/exclusão vem sendo abordado em várias esferas da sociedade, incluindo aqui o setor público e os movimentos sociais, em prol da Pessoa com Deficiência - PcD. Essas discussões vêm sendo muito significativas, uma vez que dizem respeito aos direitos e garantia de igualdade e, conseqüentemente, fomentam ações norteadas à inclusão.

Nessa perspectiva, as conquistas com investimentos em programas sociais, adquiridas até o momento, advêm de muitas lutas da sociedade e de grupos organizados dos direitos humanos. Sem eles a desigualdade permaneceria muito presente na vida das pessoas com deficiência e a exclusão continuaria sendo considerada como uma normalidade imposta por uma minoria, visto que, sem denúncias e críticas, as atitudes discriminatórias seguiriam inalteradas. Esse esforço e interesse de grupos deu visibilidade às demandas dessa classe populacional, levando os governos a instituírem, inicialmente, programas para as PcD e, posteriormente no Brasil, havendo a regulamentação legal de mecanismos de inclusão, por meio de Políticas Públicas.

Nesse sentido, o sistema de cotas para as Pessoas com Deficiência foi uma conquista, tanto no serviço público como na iniciativa privada. Não fosse assim, elas não teriam a chance de concorrer de forma igualitária, pois a discriminação e o preconceito ainda estão muito arraigados nesse sistema excludente que predomina na sociedade.

Assim o esforço pela não discriminação das Pessoas com Deficiência, aliado à igualdade de oportunidades, coadunam na busca de uma melhor qualidade de vida para aqueles que sempre foram vistos, pela sociedade, como incapazes. Logo, com o propósito de compreender a percepção das PcD, no sentido da inclusão social, sobretudo no trabalho, essa temática vem despertando o interesse de muitos pesquisadores sociais.

As pesquisas são pertinentes para o conhecimento empírico da realidade, pois é preciso uma mudança significativa na forma de analisar a questão e desconstruir os

estereótipos instituídos, além de propor intervenções com a finalidade de transcender as barreiras que dificultam o acesso dos mesmos.

Assim a procura por referenciais que tratem sobre a inserção das Pessoas com Deficiência no serviço público, possibilitou perceber que os trabalhos que vêm sendo publicados ainda são muito incipientes e, os poucos encontrados, concentram seu foco de estudo na iniciativa privada. No tocante ao serviço público, as pesquisas eram voltadas mais para a discussão relacionada às cotas de inclusão, tanto para alunos quanto para servidores.

Nesse engenho, Nepomuceno (2013)¹ com o resultado de seu estudo, que versa sobre a inclusão da PcD no serviço público, propõe que sua pesquisa possa ser otimizada, ou seja, reaplicada em outros órgãos públicos, inclusive em outro contexto maior como, por exemplo, a comparação de uma nova percepção das chefias e das PcD com relação à inclusão em concurso público por meio das cotas. Ainda, a autora salienta que a temática é incipiente e existem poucos estudos nessa área. Devido a isso, ela preconiza a necessidade de novas pesquisas sobre o tema, para ampliar o conhecimento das pessoas e, conseqüentemente, a diminuição dos preconceitos que dificultam a inclusão das PcD no mercado de trabalho.

Também, nessa linha de pensamento, Koepp (2011), com sua dissertação de mestrado da Universidade de Santa Cruz do Sul, intitulada “Formação e Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência: Limites e Possibilidades”, enfatiza que são necessárias novas pesquisas sobre a inclusão das PcD no mercado de trabalho, tanto para analisar os métodos existentes, como para inserir outras práticas nas relações laborais.

Evidencia-se que as pesquisas sobre essa temática têm o propósito de descortinar qualquer forma e prática de inserção, que conduza uma igualdade e não se caracterize como privilégio a inclusão da PcD no mercado de trabalho. Assim a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, comentada, especifica que:

É urgente a erradicação tanto do preconceito quanto do tratamento especial existente para essa parte da população, devendo prevalecer à igualdade. Para

¹ Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado de Psicologia da Universidade Federal de São João Del-Rei. Intitulada “Lei de Cotas em Concursos Públicos: A Percepção e a Concepção de Deficiência das Chefias, dos Colegas de Trabalho e das Pessoas com Deficiência”, autora Maristela Ferro Nepomuceno.

isso, é preciso discutir, apresentar e combater os estereótipos, as práticas nocivas em relação às pessoas com deficiência, em todos os espaços da vida. Para ilustrar, em muitos casos é preciso reafirmar que o problema é a porta estreita, a presença da escada, a falta de áudio-descrição ou legenda oculta e não a presença daquela pessoa com deficiência (BRASIL, 2008, p. 43).

Desse modo, a Convenção esclarece que as PcD almejam um tratamento de igualdade e não de altruísmo ou assistencialismo. As pesquisas, nessa razão, irão proporcionar uma melhor visão acerca das práticas inclusivas e desassociar a deficiência da incapacidade, sendo que, esta última, correlaciona com exclusão.

Assim percebe-se que a adversidade não está na PcD mas no sistema, que acaba por excluir, de maneira sutil, todos aqueles que não se condizem no padrão “normal”. No entanto, ainda que as PcD possam - e devam - ser abordadas de maneira igualitária, é preciso pensar que as deficiências tem suas especificidades e que é necessário tratar de maneira desigual os desiguais, obtendo-se, assim, a igualdade de forma que contemple à todos. Tal pensamento, entretanto, configura um paradoxo, visto que requer tratamento igual. Mas, para se tornar igual é necessário um tratamento desigual, que se refere à importância da equidade.

Em razão disso, a discriminação positiva é uma discriminação que tem como propósito tratar de maneira desigual todos aqueles que, de alguma forma, estão em situação de desigualdade, a exemplo da reserva de cotas para deficientes.

Assim para tornar a sociedade mais igualitária, Gugel (2006, p. 49) julga ser preciso propiciar “[...] meios institucionais diferenciados para o acesso de grupos de excluídos do sistema e, portanto, viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, alcançando, assim, a igualdade real”.

Dessa forma o Decreto nº 129 de 22 de Maio de 1991, que promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, Parte II Artigo 4º, explicita que essas “[...] medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos” (BRASIL, 1991).

Logo, percebe-se a relevância do esclarecimento com pesquisas sobre o tema, para que essas medidas implementadas não constituam privilégios às PcD. Tais

deliberações devem servir de instrumentos para minimizar as desigualdades existentes, devido às diversas barreiras enfrentadas.

Essas barreiras sociais não estão diretamente associadas à deficiência, mas às discriminações e preconceitos, instituídos na forma de pronunciar a terminologia de “deficiência”. Entretanto, esses estereótipos, paulatinamente, vêm sendo reformulados devido às transformações culturais adotadas, a exemplo dos termos utilizados, como portadores de deficiência ou portadores de necessidades especiais.

No que concerne a isso, foi aprovada a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, adotada pela Organização das Nações Unidas - ONU, por meio do Decreto Legislativo nº 186, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com paridade de emenda constitucional, um acontecimento histórico para o movimento das PcD. A partir da interiorização da Convenção, ficou evidente a necessidade de reformular a percepção da deficiência e, com isso, nomenclaturas utilizadas como “deficiente”, “portador de deficiência” e “portadores de necessidades especiais”, estão sendo substituídas por “Pessoas com Deficiência”, a qual busca destacar a pessoa em primeiro lugar. Essa nova nomenclatura, presente na convenção, ratifica essa nova abrangência, pois define a importância das barreiras encontradas no meio como uma restrição para a inclusão (SDH, 2012).

Esses avanços são significativos, visto que o termo “deficiência” traz consigo um estigma de incapacidade, mas há de se pensar que existem inúmeros tipos de deficiência. O que não se deve é generalizar as deficiências como se fossem todas iguais, até porque deficiência não é sinônimo de incapacidade, muito pelo contrário, as pessoas com deficiência vêm externando a cada dia a busca da igualdade por meio do reconhecimento da desigualdade.

Também, identifica-se que a antinomia igualdade/desigualdade perpassa por todas as partes e camadas da sociedade e sempre culmina em exclusão, presente em vários segmentos, como a pobreza, gênero, raça/etnia, dentre outros. Esta antinomia é abordada por Santos (2010, p. 281) nos termos seguintes: “Enquanto o sistema da desigualdade assenta paradoxalmente no essencialismo da igualdade, [...] o sistema da exclusão assenta no essencialismo da diferença”.

Ainda, para o autor, a afirmação da diferença resulta, quase sempre, em reconhecimento da desigualdade, no entanto nem toda diferença caracteriza-se como inferioridade, pois “[...] temos o direito a ser iguais sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza” (SANTOS, 2010, p. 313). Exprime, também, que a gestão controlada das desigualdades e da exclusão foi uma consequência de lutas sociais, que impuseram ao Estado políticas redistributivas e formas menos extremas de exclusão.

Portanto, ser diferente não impede o exercício das atividades, pois todo ser humano é diferente e cada pessoa tem suas peculiaridades e suas limitações. É necessário compreender as limitações, pois o discernimento das diferenças não torna o ser humano melhor ou pior, mas sim com características distintas. Logo, com a necessidade de se enquadrar em um mundo de preconceitos e estereótipos, as PcD estão, cada vez mais, se emancipando de uma sociedade excludente. E, ao se anteciparem alteram também, de forma reflexa, a percepção da sociedade.

Nesse processo, se fazem importantes as denúncias, as pesquisas e os esclarecimentos, para que a sociedade comece a ter um novo olhar voltado para as necessidades das pessoas com deficiência. Esses estudos e pesquisas vêm construindo um novo paradigma, ao afastar a deficiência da ideia de doença e de inaptidão. Assim “[...] o que não se pode permitir ao intérprete das normas em vigor é a associação da deficiência com incapacidade, especialmente para o trabalho e para a vida independente” (GUGEL, 2006, p. 32).

Então, tendo em vista que poucas pesquisas versam sobre a temática em questão, especificamente no serviço público, a pertinência desse estudo está norteadada para o olhar da Pessoa com Deficiência, inserida no serviço público, no sentido de investigar as dificuldades e possibilidades enfrentadas ao longo da sua carreira, bem como a percepção de seu bem estar. Acredita-se que o resultado dessa pesquisa trará uma contribuição significativa para as PcD, no sentido de uma melhor percepção e compreensão das práticas inclusivas.

Também se espera, com esse resultado, uma maior participação nas decisões que fundamentam seus trabalhos e objetivos, com relação ao seu desenvolvimento e aptidões na carreira. Que esse estudo possa proporcionar uma maior qualidade de vida

no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, uma maior motivação aos trabalhadores.

Posto isso, o propósito desse estudo é retratar a inclusão das Pessoas com Deficiência no Serviço Público, especificamente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense. A investigação será focalizada nas condições de trabalho, compreendendo aqui todo o processo que acompanha o trabalhador em seu desempenho e a representação que os mesmos têm sobre sua vivência de inclusão funcional.

Essa escolha baseia-se em longos anos de experiência no serviço público, onde os conhecimentos empíricos adquiridos fundamentam-se no convívio cotidiano, junto a colegas com algum tipo de deficiência. Com base nessa experiência, foi percebido que alguns colegas com deficiência demonstravam certo constrangimento ao falar de suas restrições na realização das tarefas, em especial os servidores com deficiência auditiva, quando não havia intérprete de Libras – Língua Brasileira de Sinais – presente no setor.

A minha formação na área da Administração, especificamente em Gestão de Pessoas, possibilitou um conhecimento mais aprofundado, com relação à importância da qualidade de vida no trabalho. Meu TCC - da especialização “MBA em Gestão de Pessoas” - expressou sobre a importância da pesquisa de clima organizacional, na qual foi avaliada a relevância do ambiente de trabalho para o equilíbrio físico e mental do trabalhador, visto que esse passa a maior parte do tempo em sua ocupação profissional. Os resultados permitiram descortinar a importância de um ambiente de trabalho saudável, onde haja respeito e valorização do trabalhador.

Considerando a argumentação anterior, estabeleceu-se como problema de pesquisa a seguinte indagação: Qual a percepção das Pessoas com Deficiência, com relação à política de inclusão no âmbito do IFSul?

Para objetivar esse trabalho, algumas questões norteadoras foram elencadas: Qual a percepção das Pessoas, com Deficiência, com relação às Leis e Direitos? De que forma se dá o acolhimento às Pessoas com Deficiência, no seu ingresso? De que forma se deu a avaliação no estágio probatório? Qual é a percepção das Pessoas com Deficiência sobre a ascensão e oportunidades na carreira, dentro do IFSul? Quais as dificuldades e possibilidades encontradas para a realização das tarefas?

Assim a dissertação teve como objetivo geral: Identificar como as Pessoas com Deficiência avaliam a política de inclusão no âmbito do IFSul.

Como objetivos específicos:

- Avaliar a percepção das Pessoas com Deficiência com relação às Leis e Direitos;
- Avaliar o acolhimento proporcionado às Pessoas com Deficiência no seu ingresso;
- Analisar como foi a avaliação no estágio probatório;
- Identificar a percepção, das Pessoas com Deficiência, sobre a ascensão e oportunidades na carreira dentro do IFSul e;
- Avaliar as dificuldades e possibilidades encontradas para a realização das tarefas.

Dessa forma tem-se, como hipótese, que as políticas de inclusão no serviço público são muito incipientes, ou seja, os gestores e demais colegas de trabalho parecem estar despreparados para a inclusão das PcD, além do mais falta estrutura física adequada para chegar à inclusão de fato.

No sentido de estabelecer a convergência entre a hipótese, acima indicada, e os objetivos pretendidos houve a necessidade de ampliar o olhar para referências teóricas que contextualizam a questão do trabalho na sociedade capitalista. Não unicamente em uma perspectiva histórica, como também alertando para as atuais propostas em debate, para elucidar a crise estrutural que permeia os países capitalistas, especialmente os em desenvolvimento. A questão do trabalho é enfocada como o vetor que constrói a sociabilidade humana e, contraditoriamente, também produz a exclusão e a alienação que domina o modo de produção capitalista.

A inclusão da pessoa com deficiência, no trabalho, é perpassada pelos dois enfoques acima referidos e pode-se afirmar que está ainda em processo, o que motiva a compreender como uma das etapas essenciais a relevância das políticas públicas e a avaliação constante do que ocorre nesta tríade – pessoa com deficiência/inclusão/políticas públicas. O que motivou o item sobre este tópico para estabelecer o elo desta articulação.

A dissertação está estruturada em seis capítulos, a saber:

Desse modo o primeiro capítulo apresenta a contextualização da dissertação, assim como a motivação da autora para a escolha do tema, a justificativa e os objetivos geral e específico.

No segundo capítulo será abordado o debate atual e a proteção formal das pessoas com deficiência e nessa conjuntura o aspecto conceitual das políticas públicas, em específico as norteadas às pessoas com deficiência. Também será discutida a educação como estratégia de inclusão e o contexto histórico das políticas instituídas para PcD na educação. E por último será tratado acerca de políticas de gestão de pessoas na administração pública.

O terceiro capítulo versará acerca do trabalho e a construção da sociabilidade, assim, será tratada a importância do trabalho tanto para outorgar uma identidade social como imprescindível para o processo de emancipação. Esta última se refere não só no sentido da sobrevivência humana, mas também uma emancipação na expressão das lutas sociais por melhores condições de trabalho. Também será discutido acerca dos processos de reestruturação produtiva na medida em que alteram as exigências para o campo educativo de preparação para o trabalho em decorrência das novas exigências dos processos laborais. Por fim será abordada, relativamente, Pessoas com Deficiência e Trabalho – estado atual do debate.

O quarto capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, o caminho percorrido pela pesquisadora na coleta dos dados, bem como as dificuldades enfrentadas no decorrer do processo. Também será evidenciada a Instituição, na qual foi realizada a pesquisa e o plano de carreira dos servidores técnico-administrativos. Por último os métodos da análise de dados utilizados, bem como as características dos sujeitos da pesquisa.

O quinto capítulo apresenta a análise dos dados empíricos apurados, assim como o ordenamento dos assuntos tratados e seus resultados. Dessa forma, para fins de exposição dos achados, estabeleceram-se três vertentes analíticas, a saber: A percepção dos trabalhadores do IFSul quanto a inclusão: aspectos formais e legais; O processo de inclusão institucional na visão dos servidores e Oportunidades na carreira.

E, por fim, no sexto capítulo, as considerações finais.

2 O DEBATE ATUAL E A PROTEÇÃO FORMAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Como esse trabalho está volvido para as PcD, no que envolve seus direitos como cidadãos brasileiros, por essa razão torna-se importante abordar a questão das políticas públicas, seu aspecto conceitual e, igualmente em específico, as norteadas para as PcD.

Também será discutida a educação como estratégia de inclusão e o contexto histórico das políticas instituídas para PcD na educação. E, por último, será abordado políticas de gestão de pessoas na administração pública, haja vista que esse trabalho está norteadado para os trabalhadores com deficiência, no serviço público, seu bem estar e tudo que envolve sua carreira profissional.

2.1 AS POLÍTICAS PÚBLICAS E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Atualmente, dialogar sobre políticas públicas não é algo excêntrico, muito ao contrário, com todas as adversidades vivenciadas, todas as articulações e reformas instauradas pelo atual governo, versar sobre esse tema tornou-se trivial entre a população. Ademais, a maioria das pessoas, de alguma forma, está engajada com a política pública, sendo usuários ou beneficiários dela.

Em um sentido utilizado comumente as políticas públicas constituem um conjunto de ações organizado, tanto pelos órgãos Municipal, Estadual e Federal, em benefício de melhores condições sociais para a população. Entretanto, situam-se como atuações que os governos decidem ou não realizar.

Essas ações organizadas em prol da sociedade geraram mudanças nos conceitos de política pública, de uma forma que ficasse menos restrita, assim:

Uma gestão pública renovada em termos éticos, técnicos e políticos tornou-se uma imposição da realidade, uma exigência das mudanças que se registraram na vida social, no plano do pensamento e na atuação técnica. Embaralharam-se conceitos e modelos. A realidade mesma força a que se adotem novos vocabulários e perspectivas. Os próprios conceitos e palavras mudam de significado, são extraídos de seus contextos semânticos originais e transfigurados, o que requer maior dose de atenção e rigor (DI GIOVANNI; NOGUEIRA, 2013, p. 11).

Ainda, para os autores, ocorreu um enfraquecimento das chamadas ferramentas de gestão, o aceleração das mudanças fez com que algumas ideias fossem postas em risco, assim como os modelos e as fórmulas utilizados na política fossem contestados pela realidade, fazendo com que o gestor seja proativo nas suas ações, de modo a enfrentar os problemas advindos.

O aumento das demandas e reivindicações de uma modernidade que produz muitos problemas, carências e direitos, faz com que, ao discernir e desmembrar as sociedades, “[...] multiplica expressivamente as vozes sociais. Desafia frontalmente todos os que estão em busca de soluções, como é o caso dos que trabalham direta ou indiretamente com gestão, e em particular com gestão pública” (DI GIOVANNI; NOGUEIRA, 2013, p. 12). Assim:

O próprio governar ficou oprimido por uma pressão que nasce “espontaneamente” do modo como se vive. A instância governamental é constrangida pela explicitação incessante de demandas, direitos e reivindicações. Como subproduto lógico desse aumento da pressão, os fundos públicos tendem à exaustão. Ou são dilapidados pela pressão, ou precisam ser usados com grande rapidez e improvisação ou simplesmente não conseguem acompanhar o crescimento da demanda. Dramatiza-se assim a máxima segundo a qual sempre se gerencia em condições de escassez de recursos. No atual contexto, os recursos até existem e chegam mesmo a crescer, mas não conseguem acompanhar as exigências sociais e a irrupção de novos problemas (DI GIOVANNI; NOGUEIRA, 2013, p. 12).

E, por fim, tornou-se ineficaz repetir as mesmas políticas, visto que esse cenário estabelece aos gestores uma imposição de criatividade, no plano da formulação e implementação de políticas, é preciso inovar. No entanto a inovação pela tecnologia resolve muito pouco, embora seja de fácil aplicação, já a inovação pela criação de novos procedimentos e nova forma de pensar é mais eficaz, contudo, mais difícil. Dessa forma não é uma questão de melhores equipamentos, dado que as informações contidas nos computadores mudam aceleradamente, é necessário criatividade e inovação de novos conhecimentos (DI GIOVANNI; NOGUEIRA, 2013).

Para obter novos conhecimentos, e inovar, os gestores necessitam de novas pesquisas que abordem os problemas enfrentados na gestão, ou seja, a busca pelo conhecimento empírico da realidade. Os conceitos teóricos metodológicos, empregados

nas gestões, ainda são muito incipientes e carecem de uma profunda investigação por parte dos pesquisadores.

Para Muller e Surel (2002), o estudo das políticas públicas, em uma abordagem sequencial analisada pelo pesquisador, procura compreender o entendimento de que o objeto das políticas é a “solução do problema”. Esse fato implica em duas consequências:

A primeira é uma supervalorização das incumbências da política, com o objetivo de enaltecer que: Fazer política de fato, é tomar decisões, se possível a “melhor”. No entanto é necessário pensar que as políticas públicas não resolvem problemas e, sim, são seus atores, envolvidos em articulações e estratégias norteadas a “resolver” o controle de seus conflitos e seus sistemas de aprendizagem, que marcam todo o processo de ação pública.

A segunda consequência, comprometida pela supervalorização da solução de problemas, é que as políticas públicas não são somente um espaço de confronto entre aqueles que decidem, mas também instituem uma proporção à parte do papel político na sociedade. Isto é, os atores principais se articulam para mobilizar recursos diversos a serviço de mecanismos complexos de poder, que visam realizar objetivos mais ou menos construídos. Sendo assim, fazer política também são os elementos de um processo mais global que corresponde à combinação de regulação política e de legitimação na sociedade, ou seja, as políticas públicas são um processo de participação “política” (MULLER; SUREL, 2002).

Assim a concepção das políticas públicas depende da organização dos indivíduos e de grupos implicados em mobilizações, ações para desenvolver discursos concorrentes e, “[...] também, da estrutura mais ou menos flutuante de suas relações e das estratégias elaboradas nos contextos de ações definidos, em especial, pelas estruturas institucionais, no interior das quais tomam lugar as políticas públicas” (MULLER; SUREL, 2002, p. 77). Ainda, a análise da ação pública transporta a uma reflexão das particularidades evolutivas das áreas públicas, bem como das práticas comuns.

Há uma real importância nas mobilizações que envolvem a população, principalmente de grupos da Sociedade Civil, onde buscam melhores soluções e

articulações de políticas norteadas para a comunidade em geral. Nesse contexto, podem-se destacar as reivindicações de grupos organizados e articulados em prol dos direitos das Pessoas com Deficiência.

Nos anos 1980, o presidente José Sarney criou a Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, instituída pelo decreto nº 93.481, de 29 de outubro de 1986 e reestruturada pela Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, como um órgão autônomo subordinado à Presidência da República, com a finalidade de coordenar os assuntos e ações governamentais referentes às pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1989).

Com a criação da CORDE, em 1986, e da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em 1989, o interesse público, com relação aos direitos das PcD, teve seu reconhecimento na estrutura do Estado Brasileiro, resultando em um maior espaço na estrutura Federal. Ainda, em outubro de 2009 a CORDE foi promovida a Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e, posteriormente, em agosto de 2010 obteve a posição de Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (LANNA JÚNIOR, 2010). Considerado um importante avanço nas políticas públicas para as Pessoas com Deficiência.

Desse modo, a participação da sociedade nas decisões da esfera pública vem aumentando em função da politização e das necessidades do povo, paulatinamente mais perspicaz. Com isso a exigência por melhores condições de vida, bem como por políticas norteadas a atender o bem comum, são reivindicações cada vez mais presentes na cultura da população.

Nesse sentido, a Constituição de 1988 foi considerada um marco, pois presumiu a participação dos cidadãos nas práticas da política. Assim sendo, Custódio e Vieira (2011, p. 40) enfatizam que:

A Constituição de 1988 foi intitulada de “Constituição Cidadã”, pois, além de diversos de seus dispositivos preverem a participação ativa dos cidadãos no processo político brasileiro, eles também assumem um papel decisivo nos rumos da nação brasileira. Com a inauguração do Estado Democrático de Direito, passam a ser responsáveis pela realização dos direitos humanos, agora fundamentais, seja passivamente, através do respeito à Constituição ou ao direito de outrem, seja ativamente, por meio do financiamento de políticas públicas ou da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como preveem

vários dispositivos, a exemplo dos artigos 194 e 195 da seguridade social; artigo 196, do direito à saúde; artigo 205, da educação. Também pode-se perceber no texto constitucional a inclusão de princípios positivados como: a dignidade da pessoa humana (art. 1º); princípio da igualdade (art. 5º) ou da solidariedade, implícitos toda vez que se tratar de democracia.

Também, os princípios da República Federativa do Brasil, em seu art. 3º e seus incisos, baseiam-se no princípio da promoção da igualdade, justiça, liberdade e bem estar da sociedade. Inclusive tem como propósito construir uma sociedade justa e solidária, extirpar a pobreza e a marginalização, assim reduzindo as desigualdades sociais, promovendo o bem estar de todos, eliminando os estereótipos como cor, raça, sexo, idade e outras formas de discriminação. “Com isso, verifica-se que o princípio republicano é essencial aos ditames do governo em um Estado democrático, uma vez que sua forma de governo e organização do Estado parte do povo, e o fim é voltado a ele mesmo” (CUSTÓDIO; VIEIRA, 2011, p. 41).

No que tange às Pessoas com Deficiência a Constituição de 1988, em seu Art. 203, inciso IV, prevê “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”. Também no Art. 208, inciso III é dever do estado o “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino” (BRASIL, 1988).

Dessa forma existe uma possibilidade das crianças com deficiência serem incluídas em escola regular de ensino, juntamente com outras crianças sem deficiência, proporcionando uma educação de ensino mais igualitária.

Foi no início da década de 1990 que surgiu um novo paradigma: “inclusão Social” que, segundo Figueira (2008, p. 105), é “[...] um tema explorado em várias partes do mundo, tendo ampla preocupação internacional, que explicitado pela primeira vez em 1990 pela Resolução 45/91, da Assembleia Geral das Nações Unidas”. Essa resolução foi constituída por regras bem precisas, que tinham por objetivo uma sociedade para todos e, com isso, fundamenta-se na diversidade da raça humana, a qual deverá atender as necessidades de cada cidadão, desde os privilegiados aos marginalizados, incluindo, nesse contexto, as crianças, os jovens e os adultos com deficiência (FIGUEIRA, 2008).

Logo, se torna natural que, com o passar do tempo novas demandas sociais surjam devido ao aumento da população, fazendo com que grupos da sociedade civil se

articulem e reivindiquem por políticas públicas mais eficientes e eficazes em prol daqueles considerados marginalizados.

Para Coutinho (1985), a partir da segunda metade do século XIX o Estado começou a se expandir, diversos sujeitos apresentaram distintas demandas e a lutar por inúmeros interesses. “Essa pluralidade de interesses, quando se organiza, cria o que Gramsci irá chamar de “sociedade civil”, uma nova esfera da superestrutura jurídico-política, que juntamente com o Estado-coerção, forma o Estado no sentido “ampliado”” (COUTINHO, 1985, p. 55).

Ainda, para o autor,

Numa sociedade cujos atores políticos são constituídos a partir de múltiplos interesses, sempre postos em discussão e em confronto, assume um peso cada vez maior, na relação entre governantes e governados – ou, se quisermos, entre Estado e sociedade -, a busca de relações de consenso. Quando o Estado representa interesses de uma única e reduzida classe, é normal que use a coerção para impor esses interesses ao conjunto da sociedade; nesse caso, o consenso ocupa um lugar subalterno. Ao contrário, quando a sociedade civil cresce, o consenso passa a ter um peso decisivo na obtenção do aval para que um determinado interesse (ou grupo de interesses) se torne capaz de influenciar na formulação de políticas ganhando legitimidade (COUTINHO, 1985, p. 55).

Para que a sociedade civil obtenha legitimidade nas suas reivindicações são necessárias mobilizações organizadas, dessa forma,

O controle social se concretiza no processo de mobilização social de acordo com a capacidade da sociedade civil organizada de interferir na gestão pública. Isso se viabiliza de forma coletiva, através da apropriação de processos, participação na deliberação, fiscalização das ações estatais, avaliação e crítica, (re) orientando as ações e prioridades do Estado (PEDRINI; ADAMS; SILVA, 2007, p. 226).

Ainda, para as autoras, o propósito são políticas públicas de qualidade, com resultados positivos, no tocante a bens e serviços à população. Também o controle social depende do ambiente democrático e da participação da sociedade, estando vinculada à credibilidade com relação ao Estado, no que se refere à capacidade de responder as demandas da sociedade. Ademais, o controle social exige da sociedade civil capacidade, habilidades e lideranças de envolver e impulsionar ao máximo o processo participativo na gestão pública (PEDRINI; ADAMS; SILVA, 2007).

Assim, com uma fiscalização mais diligente, as avaliações dos programas públicos têm tido uma importância muito relevante, no tocante à funcionalidade dos mesmos. A avaliação é um mecanismo que pode proporcionar uma percepção da real situação de determinada política, se ela está sendo eficaz no que se propôs, além de orientar os gestores na tomada de decisão, ou seja, na continuação ou suspensão da política implementada.

Dessa forma Ramos e Schabbach (2012, p. 1272) exprimem que: “Avaliação é um instrumento importante para a melhoria da eficiência do gasto público, da qualidade da gestão, do controle social sobre a efetividade da ação do Estado, esse último instrumentalizado pela divulgação de resultados das ações de governo”.

No Brasil houve uma relevância considerável, dos governos, com relação à avaliação, isso devido as questões de efetividade, eficácia, eficiência e desempenho dos programas, ou seja o principal objetivo é saber sobre o alcance das metas. Além do mais, a avaliação permite aos governantes certo conhecimento com relação aos resultados dos programas ou projetos e essas ações podem ser utilizadas para melhorar a implementação das ações públicas e promover a prestação de contas (RAMOS; SCHABBACH, 2012).

Contudo é necessário uma avaliação sistemática, incessante e eficaz para se obter, de forma mais apropriada, a utilização e aplicação dos recursos públicos. Nesse sentido

Os procedimentos de avaliação e monitoramento/acompanhamento devem ser planejados com o plano ou projeto, constituindo-se em um processo contínuo e sistemático. As interrupções podem interferir nos resultados ou mesmo inviabilizar uma análise posterior, além de desqualificar o processo tanto o processo em si como a construção da confiabilidade necessária entre os parceiros envolvidos na ação (NOGUEIRA, 2002, p. 143-144).

Ainda, para Boschetti (2009), avaliar é estabelecer uma relação de causa entre um programa e seu resultado, que tem como parâmetro a finalidade dos objetivos, seu alcance, sua intenção e desempenho. A avaliação de uma política social implica inseri-la na totalidade e no contexto da realidade, é de extrema importância reconhecer que as políticas sociais têm um papel fundamental no alicerce do Estado democrático de direito.

Contudo, para que a política social concretize esse direito, ela deve ser entendida e avaliada concomitantemente com programas, projetos e ações, de modo a universalizar direitos. Dessa forma a “[...] avaliação de políticas sociais (ou de programas e projetos) deve se sobrepor à mera composição de técnicas e instrumentos, e se situar no âmbito da identificação da concepção de Estado e de política social que determina seu resultado” (BOSCHETTI, 2009, p. 3).

Alguns estudos baseados em técnicas e métodos para identificar a relação custo-benefício, de programas sociais, não consideram que essa relação não pode se aplicar às políticas sociais públicas com a mesma intensidade que se aplica no mercado, haja vista que o objetivo das políticas sociais não é - e nem deve ser - o atendimento do maior número de pessoas com pouco investimento. Diversamente, a avaliação das políticas sociais deve ter como propósito a investigação de modo a saber se, de fato, elas estão conseguindo alargar direitos e assim reduzir a desigualdade social e oportunizar a equidade (BOSCHETTI, 2009).

Portanto, a avaliação é uma ferramenta importante para mensurar os resultados de programas públicos, serve para verificar se esses estão sendo eficazes e se os recursos destinados a eles são suficientes para suprir as necessidades sociais. Com isso é necessário considerar os grupos de pessoas com mais vulnerabilidade, ou seja, aqueles que não conseguem ter acesso a determinados benefícios públicos.

É preciso pensar uma maneira de promover a verdadeira igualdade entre as pessoas, fazer com que ações afirmativas contemplem aqueles que sempre foram excluídos do sistema. Nesse sentido, a importância da educação inclusiva para que todos tenham as mesmas oportunidades de acesso ao trabalho, bem como de convívio social.

2.2 A EDUCAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO

A exclusão das Pessoas com Deficiência vem sendo relatada há muitas décadas, desde o século XX. Um dos aspectos que se destacavam, à época, era em relação à criança com deficiência e a educação. As crianças com deficiência não tinham acesso ao ensino regular (exceto aquelas que conseguissem acompanhar o aprendizado normal), eram matriculadas em escolas especiais e o seu convívio era

conjuntamente com outras crianças, análogas a elas. Assim consideradas pela sociedade com termos pejorativos como retardadas, aleijadas, atrasadas mentalmente, incapazes e muitas outras denominações igualmente perversas, marcando a situação de desigualdade em relação às outras crianças, consideradas como “normais”.

Embora algumas crianças com deficiência conseguissem acompanhar o ensino comum, acabavam por enfrentar algumas barreiras arquitetônicas, bem como o constrangimento de não se adequarem a uma realidade desigual. Na verdade, as escolas, bem como seus professores, não tinham o preparo adequado para recebê-las, realidade que perdura até os dias atuais.

Segundo Sasaki (1997), essa prática era considerada como “integração social”, onde as crianças e os jovens conseguiam acompanhar o ensino comum, sem que a escola sofresse alguma modificação em seu contexto, ou seja, que tivesse alguma atitude inclusiva. Para ele, essa prática associava-se ao movimento de desinstitucionalização.

Ainda, para o autor, a prática da integração social teve seu maior incremento nos anos 1980, com o nascimento da luta pelos direitos das pessoas com deficiência. No entanto foi no final da década de 80 e início dos anos 1990 que a comunidade acadêmica e algumas organizações sociais passaram a perceber que o mecanismo da integração social, não só era insuficiente para terminar com a discriminação, como era muito pouco para assegurar a participação plena, das pessoas com deficiência, com relação à igualdade de oportunidades (SASSAKI, 1997).

Assim começou a ser pensada a inclusão social, que é o processo pelo qual a sociedade e organizações se adéquam para receber as pessoas com deficiência, na verdade é um processo bilateral, ou seja, é um processo em conjunto, onde as partes interessadas buscam avaliar problemas, tentar solucioná-los e firmar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 1997).

Visando um melhor entendimento da transição entre a integração e a inclusão, esse tópico abordará um pouco da trajetória das políticas públicas norteadas à educação das PcD. Como esse trabalho será desenvolvido em torno de uma instituição de ensino e contempla as práticas da inserção das PcD no serviço público, torna-se inexequível não discorrer acerca da inclusão na área da educação. Enfatizando que é

por meio da educação que a criança e o jovem são capacitados para a vida profissional, pois sem uma formação, de qualidade, a pessoa com deficiência não tem a mínima chance de competir no mercado de trabalho, como qualquer pessoa sem deficiência.

Assim tem-se “[...] a educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho” (MEC, 2008, p. 10).

Evidenciam-se as campanhas e leis da educação, criadas pelo Governo Federal, norteadas às pessoas com deficiência. Como é vasto o campo das legislações que abarca essa temática, optou-se por destacar as mais significativas.

Figueira (2008) elucida alguns acontecimentos desde a década de 1950. Exprime que a referência inicial foi a Campanha para a Educação do Surdo Brasileiro - CESB, criada pelo Decreto Federal nº 42.728, de 03 de dezembro de 1957, cujo objetivo era promover as medidas necessárias à educação e à assistência, em seu mais amplo sentido, em todo o Território Nacional. Esse Decreto foi instituído no governo de Juscelino Kubitschek (1956-1961), tendo como prioridades a organização, o financiamento de planos de proteção e ajuda aos deficientes da audição e da fala, bem como a promoção de iniciativas assistenciais, artísticas, técnicas e científicas relacionadas à educação e reeducação dos mesmos (BRASIL, 1957).

Logo a seguir veio a Campanha Nacional de Educação dos Cegos - CNEC, por meio do decreto nº 48252 de 31 de maio de 1960², também instituído no governo de Juscelino Kubitschek. Nele, fica estabelecido que a CNEC passe a ser subordinada ao Ministro de Estado da Educação e Cultura, estabelecendo em seu Art. 6º - Para o custeio das atividades da CNEC, haverá um fundo especial de natureza bancária, depositado, em conta especial, no Banco do Brasil S.A., a ser movimentado pelo Diretor Executivo, publicado no DOU - Diário Oficial da União - Seção 1 - 31/5/1960, Página 8701 (BRASIL, 1960).

No mesmo ano foi criada a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais - CADEME, decreto nº 48961, de 22 de setembro de 1960, diretamente subordinada ao Ministro de Estado da Educação e Cultura. Em seu Art. 3º

² O Decreto Nº 48.252, de 31 de Maio de 1960 altera dispositivos do Decreto nº 44.236, de 01 de agosto de 1958. Que em seu Art. 1º instituiu A Campanha Nacional de Educação e Reabilitação dos Deficitários Visuais, que passou a denominar-se Campanha Nacional de Educação dos Cegos (CNEC).

a CADEME estabelece que tem por finalidade promover, em todo o território nacional, a educação, treinamento, reabilitação e assistência educacional das crianças retardadas e outros deficientes mentais de qualquer idade ou sexo. No parágrafo 1º, constitui que não levará a efeito, sob qualquer forma, atividades puramente assistenciais, nem manterá ou dirigirá diretamente serviços limitando-se apenas à cooperação técnica e financeira. Em seu parágrafo 2º, dará prioridade às atividades de educação e reabilitação de crianças e adolescentes sem prejuízo, entretanto, dos outros deficientes mentais (BRASIL, 1960).

Embora a CADEME tenha sido criada com o intuito de incluir as crianças e jovens com deficiência mental nas atividades de educação, treinamento e reabilitação, na praxe, o cenário era outro. A situação dessas crianças e jovens era vista como um dilema sem solução, dado que não tinham a oportunidade de convivência social, pois eram segregadas com a escusa de não conseguirem acompanhar a turma. Na medida em que essas situações se tornaram visíveis, transformaram-se em demandas incluídas na agenda política do país.

Tendo como destaque as pressões das entidades públicas e filantrópicas, a exemplo da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE, demandou e conseguiu a introdução de um capítulo sobre a inclusão das PcD na primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, nos Art. 88º e 89º, que tratavam dessa categoria no Brasil. Posteriormente, foi revogada pela Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que também teve sua revogação pela Lei 12.796 de 04 de abril de 2013, onde estabelece atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, preferencialmente na rede regular de ensino (BRASIL, 2013).

Mais tarde, na década de 1970, que foi marcada pela educação especial, a Lei 5.692 de 11 de agosto de 1971³, em seu capítulo I - do Ensino de 1º e 2º graus - no Art. 9º, especificava que os alunos com deficiência física ou mental, que se encontrassem atrasados, no tocante à idade regular de matrícula, e os superdotados deveriam

³ A Lei 5.692 de 11 de agosto de 1971 foi alterada pela Lei 7.044 de 18 de outubro de 1982, no entanto, não alterou o artigo pertinente à educação especial.

receber tratamento especial, apontando para a conformidade quanto às normas fixadas pelos competentes Conselhos de Educação. Assim começaram no País numerosas ações com vistas à implantação de novas diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus. Quanto à educação das PcD, criou-se um Grupo Tarefa de Educação Especial, por meio da portaria de 25 de maio de 1972, que elaborou o projeto prioritário nº 35, incluído no Plano Setorial de Educação e Cultura 1972/1974 (FIGUEIRA, 2008).

Com relação ao tratamento prioritário, a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, Art. 2º, em seu parágrafo único, estabelece que os órgãos e entidades administrativas diretas e indiretas, devem conceder, dentro de sua competência e finalidade, tratamento prioritário e adequado em diversas medidas. Especificamente, no âmbito da educação:

- a) a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios;
- b) a inserção, no referido sistema educacional, das escolas especiais, privadas e públicas;
- c) a oferta, obrigatória e gratuita, da Educação Especial em estabelecimento público de ensino;
- d) o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial a nível pré-escolar, em unidades hospitalares e congêneres nas quais estejam internados, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano, educandos portadores de deficiência;
- e) o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, merenda escolar e bolsas de estudo;
- f) a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino (BRASIL, 1989).

Com isso a inserção das crianças com deficiência no ensino regular pode ser considerada um avanço moroso nas políticas inclusivas, tendo em vista que o convívio social com outras crianças ocasiona uma condição de igualdade importante para o desenvolvimento humanitário e intelectual para ambas as partes. Porém, é preciso mais: as escolas necessitam estar habilitadas para receberem as crianças com deficiência.

Nesse sentido, na década de 1990, foi constituído o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, instituído pela Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, em cujo Capítulo IV, Art. 53 “A criança e o adolescente têm direito à educação, visando ao pleno

desenvolvimento de sua pessoa, preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho”. No Art. 54, inciso III, trata sobre o “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino” (BRASIL, 1990).

Assim, sendo a educação um direito de todos, é preciso pensar as diversidades encontradas nas escolas, desde os traços culturais, bem como o aspecto familiar, enfatizando que cada ser humano tem uma peculiaridade distinta com relação a comportamentos e desempenho escolar.

Instituído o Plano Decenal de Educação para Todos⁴ (1993), seu Artigo 3º trata da universalização do acesso à educação e promoção da equidade. No item 5 está previsto que as necessidades fundamentais de aprendizagem das PcD requerem atenção especial e considera, também, que “É preciso tomar as medidas que garantam a igualdade de acesso à educação aos portadores de todo e qualquer tipo de deficiência, como parte integrante do sistema educativo” (MEC, 1994, p. 75).

Entretanto, a questão da igualdade percorre um caminho vasto, uma vez que, coadunado à inserção da criança com deficiência, é necessário criar condições para que as mesmas consigam acompanhar o ensino, paralelamente com as crianças sem deficiência, por isso a importância da equidade.

Assim foi elaborada a Política Nacional de Educação Especial (1994), a qual condiciona os alunos “especiais”, que tem condições de acompanhar o ensino normal, a classes de ensinos regulares, juntamente com os alunados considerados “normais” (MEC, 2008).

Naquele ano, também ocorreu a Conferência Mundial sobre Educação Especial, em Salamanca, na Espanha, onde se reuniram mais de 300 participantes, entre eles: 92 governos e 25 organizações internacionais, resultando na elaboração de um documento objetivando Educação para Todos, culminando em ações mais inclusivas para Pessoas com Deficiências. Essa conferência ficou conhecida como a “Declaração de Salamanca” (ONU, 1994).

⁴ Documento elaborado em 1993 pelo Ministério da Educação (MEC) destinado a cumprir, no período de uma década (1993 a 2003), as resoluções da Conferência Mundial de Educação Para Todos, realizada em Jomtien, na Tailândia, em 1990, pela Unesco, Unicef, PNUD e Banco Mundial. Esse documento é considerado “um conjunto de diretrizes políticas voltado para a recuperação da escola fundamental no país”.

Nessa perspectiva, as Políticas Sociais consistem em promover a inclusão e a participação de todos, para que não haja discriminação, nem exclusão, visando uma maior integração dos alunos em escolas de ensino regular inclusivas, a qual permita o convívio social entre todos.

Na Convenção de Salamanca fica claro, quando exprime que “O princípio fundamental das escolas inclusivas consiste em todos os alunos aprenderem juntos, sempre que possível, independentemente das dificuldades e das diferenças que apresentem” (ONU 1994, p. 11).

Esse convívio cotidiano entre as crianças com deficiência e sem deficiência é considerado positivo, visto que proporciona o conhecimento de uma cultura antes vista apenas por aquelas que partilhavam das mesmas limitações. Além do mais, as escolas terão de desenvolver novos métodos de ensino que contemple a todos, gerando mudanças significativas no sentido de uma sociedade mais justa e sem discriminação.

Portanto, a educação especial, em escolas de ensino regular, se torna uma forma de socialização, a qual proporciona um convívio igualitário entre as crianças. Assim em 20 de dezembro de 1996 foi sancionada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº 9.394 – que, em seu Capítulo V, trata da Educação Especial. Seu Art. 58 compreende por educação especial: a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para as pessoas com deficiência.

§ 1º Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial.

§ 2º O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular.

§ 3º A oferta de educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos, durante a educação infantil (BRASIL, 1996).

E, no artigo 59, do mesmo capítulo, declara que os sistemas de aprendizagem assegurarão aos alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação⁵:

⁵ Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013, citada anteriormente na pag. nº 21.

I - currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades;

II - terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados;

III - professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns;

IV - educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;

V - acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares disponíveis para o respectivo nível do ensino regular (BRASIL, 1996).

Na atualidade, pode ser considerado destaque, na área da educação, o Plano Nacional de Educação – PNE, instituído pela Lei nº 10.172/2001, aprovada em 09 de janeiro de 2001 que, em seu capítulo 8 - sobre a Educação Especial - no item 8.1 Lei de Diretrizes, destaca que a educação especial deverá ser proporcionada sistematicamente nos diversos níveis de ensino e evidencia como medida importante à garantia de vagas no ensino regular para os vários graus e tipos de deficiência (BRASIL, 2001).

No passado, a criança com deficiência era vista como incapaz, como lenta em seu aprendizado. No entanto com a educação inclusiva, embora incipiente em alguns aspectos, esses conceitos e preconceitos vêm sendo reformulados nas últimas décadas.

Percebe-se que esses avanços, nas políticas públicas, especificamente na área da educação, propiciaram às crianças, jovens e adultos considerados “especiais”, desfrutar de todos os direitos que são assegurados em Lei, para todo cidadão. É preciso pensar em homens livres de quaisquer rótulos que depreciem sua capacidade de convívio social, dessa forma, torna-se mais acessível à inserção no mercado de trabalho, bem como sua emancipação humana.

2.3 POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

As políticas de inclusão para PcD não foram implantadas, voluntariamente, como uma benesse do Estado, mas sim por meio de muitas lutas sociais, grupos da

sociedade civil que se articularam em prol dos considerados “marginalizados”. Essas ações vêm sendo desenvolvidas, mediante políticas públicas, com o propósito de diminuir a desigualdade, as injustiças sociais praticadas ao longo de muitas décadas.

Uma das ingerências das políticas públicas para PcD está contida na Portaria nº 450, de 6 de novembro de 2002, que determina a inclusão, no edital de concurso público, do número de vagas reservadas às pessoas portadoras de deficiência (MPOG, 2002).

As vagas reservadas às PcD, cujo percentual mínimo é de 5%, trata de uma importante discriminação positiva, pois visa atingir uma igualdade de condições com os demais candidatos, sem deficiência. A igualdade de condições implica ao candidato com deficiência ser submetido ao mesmo conteúdo das provas, horário, local, avaliação e à exigência de nota mínima atribuída a todos os demais candidatos, sem privilégios ou preferência, em relação aos demais (GUGEL, 2006).

No entanto, para alcançar uma igualdade de fato, o candidato com deficiência que carecer poderá solicitar tratamento distinto para a realização do concurso, indicando as condições diferenciadas. Logo, o prazo para essa requisição deverá constar no edital e, caso necessite de tempo adicional para a realização das provas deverá apresentar justificativa no prazo estabelecido do edital, acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência (GUGEL, 2006).

No tocante a igualdade de oportunidades, sem privilégios, a autora se refere ao conteúdo das provas, dia e local. Porém, é preciso salientar que algumas PcD, muitas vezes, necessitam de um tratamento diferenciado, por exemplo: a deficiência visual. Esse tratamento distinto é necessário para que ambas as pessoas tenham as mesmas oportunidades para a realização das provas, o que demonstra a importância da equidade.

A ideia da inclusão, no serviço público, não é somente inserir a pessoa com deficiência, mas sim oferecer condições igualitárias de ascensão na carreira e a sua permanência no trabalho. Portanto, torna-se imprescindível a existência de uma equipe de profissionais para auxiliar os servidores durante sua trajetória profissional.

Dessa forma ocorreram no serviço público consideráveis reformulações no paradigma da gestão de pessoas, com grande ênfase para a saúde e a seguridade

social dos servidores públicos. Houve a implantação de uma Política de Atenção à Saúde do Servidor - PASS, formada com a colaboração de profissionais da saúde e técnicos das organizações públicas (MPOG, 2010).

Em 2009, foi criado o Departamento de Política de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor - DESAP, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG, tendo como desafio a implementação de uma política de atenção à saúde, fundamentada na equidade e na universalidade de garantias fundamentais (MPOG, 2010).

Ao mesmo tempo, para viabilizar o controle e acompanhamento das ações desenvolvidas, foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, por meio do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, cujo principal objetivo consiste em:

“[...] coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo” (BRASIL, 2009).

Portanto, o SIASS foi desenvolvido com o propósito de gerir e orientar todas as ações que envolvem a saúde e segurança do servidor público, dessa forma padronizando um atendimento igualitário a todos, sem distinção.

Ademais, com a finalidade de firmar a Política de Atenção à Saúde do Servidor, foi publicado o **Manual de Perícia Oficial em Saúde**⁶, tendo como propósito, além de padronizar procedimentos, nortear os órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC com relação às normas relativas à perícia médica e odontológica, de que trata o RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civil da União, Lei nº 8.112/90 (MPOG, 2010).

Corroborando com a necessidade de um pessoal qualificado para gerir as PcD, o capítulo IV, do referido Manual, versa sobre a precisão de uma equipe multiprofissional que acompanhe os servidores em perícia, sendo que esses profissionais terão como propósito auxiliar a administração nas questões administrativas, relativas à saúde do

⁶ O presente Manual foi instituído pela Portaria nº 797 de 22 de março de 2010, publicada no Diário Oficial da União em 23 de março de 2010

servidor. Essa equipe multiprofissional deverá ser composta por assistente social, psicólogo, técnico de enfermagem ou saúde bucal (MPOG, 2010).

Também, a Lei nº 13.146, de 06 de Julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência -, refere em seu capítulo I, Art. 2º, Parágrafo 1º, que a avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades e;
- IV - a restrição de participação.

No que concerne ao parágrafo 2º, do mesmo artigo, o Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência (BRASIL, 2015).

Conseqüentemente, esse acompanhamento e avaliação irão proporcionar meios mais eficazes para o desempenho das tarefas e rotinas de trabalho, desse modo atenuando as desigualdades e oferecendo recursos diferenciados para as PcD. Com isso torna-se essencial a composição dessa equipe, em quaisquer ambientes de trabalho, sejam público ou privado.

Salienta-se que a inclusão não acaba com a desigualdade, pois nem sempre o concurso público, como qualquer outro, proporciona às pessoas com deficiência uma condição de igualdade. O que acontece, muitas vezes, é que o homem sai da faixa da exclusão para adentrar em uma faixa da hierarquia de pertença, mas continua na condição de desigualdade. Isso porque os gestores da administração pública são “pessoas” e enquanto não mudar esse estigma, o qual é aferido as PcD, essa realidade continua existindo e prevalecendo em todos os lugares, tanto no serviço público como privado.

Dessa forma

[...] não se pode pensar em transformações substantivas na sociedade, e por extensão na administração pública, sem considerar os componentes da formação histórica. Elementos da tradição legalista e formal da administração pública, combinados com traços culturais como o patrimonialismo e o individualismo, quando contrastados com os atributos idealizados de uma burocracia profissional como a impessoalidade e o mérito, entre outros,

culminam na geração de um ambiente complexo e desafiador para a gestão de pessoas nas organizações públicas (SCHIKMANN, 2010, p. 13).

Ainda, nesse legado tradicional, acentua-se uma forma de gerir com traços autoritários, alternado por relações formais e, paradoxalmente, carentes de normalização. Dessa forma, em nome da eficiência, destaca-se uma fusão mecanicista ao estilo taylorista, onde os que exercem uma função operacional pouco são estimulados a pensar modelos eficazes de gestão, resultando em uma fragmentação entre o operacional e o intelectual (SCHIKMANN, 2010).

Então, se encontra arraigado na cultura do trabalho um comportamento mecanicista por parte dos gestores e seus trabalhadores. Contudo há uma necessidade de fomentar e desenvolver o pensar do ser humano para atingir uma realidade mais justa para as pessoas. A busca pelo conhecimento é infinita, o saber proporciona ao ser humano a criatividade e a excelência em tudo o que faz.

Devido a isso, é fundamental que um gestor conheça as necessidades e as expectativas de cada trabalhador, para administrar de forma mais eficiente, proporcionando um ambiente de trabalho com respeito mútuo. Destaca-se a importância de um clima organizacional saudável, onde todos tenham um tratamento igualitário, sem preconceitos e estigmas.

Segundo Hofmeister (2009) o clima organizacional, além de envolver fatores estruturais, também está ligado à satisfação das necessidades dos trabalhadores. O conjunto de hábitos, crenças, valores e tradições, interações e relacionamentos sociais, típicos de cada organização, formam a cultura organizacional, que representa as normas informais existentes na organização e compartilhadas no dia a dia dos mesmos.

Essas normas sistêmicas, que permeiam de geração em geração, muitas vezes tornam-se obsoletas, resultando em uma administração conservadora e sem perspectivas futuras. Esse estigma impregnado na questão da deficiência é factual, ou seja, a diversidade sempre foi vista de maneira intrínseca.

Para Carvalho-Freitas e Marques (2007, p. 62) a diversidade é pensada “[...] como um produto emergente de um processo histórico de classificação e atribuição de características que distinguem pessoas, grupos, comunidades e sociedades e que oferecem a justificação para suas posições sociais diferenciadas”.

As adversidades que afetam as pessoas com deficiência não se restringem somente as suas deficiências, mas sim aos estereótipos e estigmas a elas direcionados. Uma sociedade que não tem preparo para lidar com as diferenças acaba por dificultar a inclusão de fato.

Carvalho-Freitas e Marques (2007) apontam que a inclusão, como matriz de interpretação, transfere a deficiência de um problema individual para um problema social, pois tem como hipótese a adaptação da sociedade para a inclusão de todos. Já a matriz de interpretação técnica da deficiência se dá quando a adversidade passa a ser um processo gerenciado nas organizações, assim sendo engendradas as práticas organizacionais que permitem a participação e inclusão das PcD. Com isso decorre uma melhor reflexão dos benefícios da inserção das pessoas com deficiência na organização, em relação ao desempenho, bem como a preparação da chefia e colegas de trabalho para o processo de inclusão das PcD e o vínculo delas com a gestão.

Esse processo gerenciado da adversidade, nas instituições, faz com que a política de gestão de pessoas esteja engajada para uma organização mais justa e igualitária, no que diz respeito às oportunidades e desenvolvimento da carreira dos trabalhadores. Assim essa política tem como propósito cuidar das pessoas, de seu bem estar, para que as mesmas sintam-se acolhidas em seu ambiente de trabalho.

3 O TRABALHO E A CONSTRUÇÃO DA SOCIABILIDADE

Ao longo da história humana, o mundo do trabalho tem sido vital, no que diz respeito à dignidade e à luta pela sobrevivência. É por meio dele que os homens se distinguem dos animais, na medida em que possui a capacidade de antecipar o que irá conseguir com o trabalho. Ele também é o começo para a construção do ser social, pois, sem o mesmo, a reprodução da vida cotidiana não seria possível. No entanto se a existência se resumisse somente ao trabalho, isso aprisionaria o ser humano em uma única atividade, trazendo infelicidade. Então, mesmo com a necessidade do trabalho e seu potencial emancipador, o homem deveria recusar o labor que o aliena e traz infortúnio a si e a sua família (ANTUNES, 2009).

Essa recusa, entretanto, não é uma atitude voluntária de cada sujeito, visto que vive em uma sociedade regida pelo sistema capitalista, sendo a única forma de sobrevivência a venda de sua força de trabalho.

Todavia, essa adversidade, provinda da exploração da mão de obra do trabalhador, é a força motora dos movimentos trabalhistas, os quais vêm lutando há muitas décadas por melhores condições de trabalho. Haja vista que o trabalho é uma fonte importante, não só para sobrevivência, mas também para as relações interpessoais do ser humano, principalmente para aqueles que se consideram excluídos de alguma forma, como as pessoas com deficiência.

Dessa forma Tadeucci (2009, p. 27) diz que, “O trabalho tem um significado especial na vida das pessoas, pois é através dele que conseguimos ter respeitabilidade social. Por exemplo, quando somos apresentados à outra pessoa, após falarmos nosso nome, a pergunta seguinte é o que você faz?”.

Assim este capítulo abordará a importância do trabalho, a fim de outorgar uma identidade social como imprescindível para o processo de emancipação. Esta última se refere não só no sentido da sobrevivência humana, mas também uma emancipação na expressão das lutas sociais por melhores condições de trabalho. Ademais, versará acerca dos processos de reestruturação produtiva, na medida em que alteram as exigências para o campo educativo de preparação para o trabalho, em decorrência das

novas exigências dos processos laborais. Por fim, concluindo o item, será abordado o trabalho e as pessoas com deficiência.

3.1 O TRABALHO COMO PROCESSO DE EMANCIPAÇÃO

O homem, diferentemente dos animais, para existir é obrigado a produzir seus próprios meios de subsistência, a fim de garantir sua própria vida. O animal consegue se adaptar à natureza, diferentemente do homem que tem de adaptar a natureza para si, transformando-a e ajustando-a para suas necessidades. Dessa forma a natureza transformada é um produto de trabalho e, como o homem não nasce sabendo, ele precisa aprender a trabalhar para sobreviver. Com isso o trabalho se torna um processo de aprendizado, ou seja, a origem da educação também ocorre simultaneamente à origem do homem. Logo, explica-se a relação do trabalho com a educação, os homens aprendiam a trabalhar exercitando e, assim, relacionando-se uns com os outros, educavam-se e transmitiam essa educação às novas gerações (SAVIANI, 2007).

Essa relação do trabalho, nas formações sociais, advém de muitos séculos, embora na antiguidade os homens primitivos não necessitassem tanto para sobreviver.

Oda e Marques (2007) explanam que, na sociedade primitiva, o labor era por meio da coleta, da caça e da pesca, formavam grupos nômades em busca de alimentos e abrigo, pois não podiam armazenar produtos pela dificuldade de obtenção e transporte. A autoridade ficava sempre a cargo daqueles que detinham maior força física.

Na sociedade agrícola, a soberania foi marcada pela exploração e pelo controle de extensões territoriais, representando a fonte do fator econômico, ou seja, os recursos naturais. Dessa forma o homem constatou ser possível adquirir moradia e sustento, a partir da exploração de um determinado local, assim, arrebatando os recursos necessários à sua sobrevivência. Com esse local para moradia, o homem começou a estocar os produtos e aqueles em excesso eram trocados por outras mercadorias, das quais necessitasse, como armas e roupas. Assim começou a noção de valores dos bens e o comércio dos mesmos, junto a isso, a necessidade de fracionar esses ativos, desse modo, nasceu à moeda (ODA; MARQUES, 2007).

Atrelado a toda essa riqueza, tem início a exploração do homem sobre o homem, assim, a hegemonia sempre fez parte da humanidade, desde o início dos tempos. Os mais ricos, donos das terras, os senhores feudais, mantinham sob suas ordens os servos, os escravos e esses, perante obediência, executavam o trabalho manual com suas forças físicas.

Os bens em excesso, que eram produzidos pelos homens, pronunciado como “excedente econômico”, ou seja, a sociedade produzia mais do que suas necessidades, favoreceram as trocas – comércio - com outras comunidades, surgindo o palavreado “mercadoria” e, junto a isso, a oportunidade de acumulação. Desse modo, abrindo possibilidades para explorar o trabalho humano, a comunidade dividia-se entre aqueles que produziam os bens - produtores diretos - e os que se apropriavam dos bens excedentes, fruto do trabalho dos produtores diretos (NETTO; BRAZ, 2007).

Para Marx (1996), esse processo do capital comercial e de empréstimo surgiu nas formações sociais anteriores ao capitalismo, sendo que nelas são representadas as espécies exponenciais do capital. “Captam o produto excedente no processo da circulação mercantil e monetária, através das trocas desiguais e dos empréstimos usurários, porém não dominam o processo de produção” (MARX, 1996, p. 32). Ainda, para ele, o modo de produção capitalista é constituído por meio da exploração dos trabalhadores assalariados, em processos de criação dos artefatos, com o capital industrial.

Já na sociedade industrial o homem passou a ter um pouco mais de conhecimento, por meio da popularização das informações, com isso impulsionando o uso da sua criatividade na criação de novas ferramentas e máquinas, fenômeno esse caracterizado por revolução industrial. As máquinas e ferramentas proporcionaram a fabricação de bens de consumo, o que gerou uma nova modalidade de riqueza, por meio de acumulação do capital, cujos valores eram multiplicados, nascendo assim o capitalismo. Na era industrial o fator que predominava era o financeiro, quem tivesse o domínio das riquezas era quem detinha o poder, fase que teve início no século XVIII e perdurou até a primeira metade do século XX. Com o desenvolvimento econômico, propiciado por esse novo patamar da inteligência e conhecimento humano, surgiram novas classes: a burguesia e o proletariado (ODA; MARQUES, 2007).

Na era da revolução industrial as máquinas começaram a ser utilizadas em grande proporção, substituindo o trabalho realizado manualmente. A burguesia era representada pelos ricos, comerciantes que tinham posses e estabelecimentos comerciais, enquanto os proletariados eram considerados trabalhadores que vendiam sua mão de obra em troca do próprio sustento.

Hobsbawm, (2000), salienta que essa ideia de classes, também, abordada por Marx e Lukács, expõe que:

Enquanto se pode dizer que as classes em sua acepção objetiva existem desde a desagregação da sociedade baseada essencialmente em relações de parentesco, a consciência de classe é um fenômeno da era industrial moderna. Este fator é familiar aos historiadores, que com frequência acompanharam a transição do conceito pré-industrial de “ordem” ou “estado” ao conceito moderno de “classe”, a partir de termos tais como “o populacho” ou “os trabalhadores pobres” até os termos “o proletariado” ou “a classe operária” (via o termo intermediário “as classes trabalhadoras”). Da mesma forma acompanharam, um pouco mais cedo historicamente, a formação de termos tais como “classe média” ou “burguesa”, a partir do antigo termo “ordem (s) média (s) da sociedade” (HOBBSAWM, 2000, p. 36).

Essa correlação de conflitos, entre as classes operárias e burguesas, se dá pelo fato do capital ser considerado a relação social de exploração dos operários pelos capitalistas. Os equipamentos industrializados, pelo proletariado, constituem o modelo real do trabalho acumulado, na serventia da relação entre o proprietário e os trabalhadores contratados que operam as máquinas de maneira produtiva (MARX, 1996).

Segundo Oda e Marques (2007), a era da industrialização foi dividida em duas fases: a primeira, entre 1780 e 1860, considerada a fase do carvão - fonte energética - e do ferro - matéria prima. Nessa época os artesãos migravam para as cidades com indústrias e tornavam-se operários. Os transportes ficavam a cargo de navios, veículos terrestres e as comunicações eram feitas com telégrafo. Já na segunda fase, compreendida entre 1860 e 1919, surgiu a eletricidade, bem como os derivados do petróleo como fonte energética e o aço como matéria prima. Assim as máquinas automatizadas exigiam operários mais especializados e menos braçais. Dessa forma

[...] Não é por acaso que Marx mostra como, no artesanato, a conexão dos momentos de trabalho é contínua. Esta conexão, tornada autônoma e objetivada, apresenta-se, ao trabalhador fabril, na esteira automática. A parte

na qual deve trabalhar, entra no raio de ação do operário independente de sua vontade; e com a mesma liberdade lhe é retirada (BENJAMIN, 2000, p, 52).

Embora a máquina não tenha substituído, e nunca substituirá a inteligência humana, o caráter da organização social foi marcado pelo surgimento do modo de produção capitalista, por meio da divisão entre o agente do processo de trabalho e a propriedade dos meios de produção. A divisão permitiu que o trabalhador, desprovido de posses, se submetesse ao assalariamento, enquanto que o proprietário dos meios de produção se utilizava da exploração da força de trabalho, como condição básica de acumulação do capital, mediante relações de produção de natureza capitalista. Os objetos como máquinas, equipamentos e ferramentas constituem a expressão física do trabalho acumulado, para servir de capital entre o empresário - dono dos objetos - e o trabalhador, pactuado a usá-los de maneira produtiva (MARX, 1996).

Essa nova fase inserida pelo capitalismo, na divisão do trabalho, entre o agente do processo e a propriedade dos meios de produção, acabou marcando a organização social, uma vez que o “[...] extensivo uso da máquina ‘rotinizou’ os diferentes segmentos da produção à qual todo o trabalhador está ligado, transformando-o, dessa forma, em um apêndice da máquina que opera” (RIBEIRO, 2008, p. 59).

Havia uma supervalorização da máquina sobre o homem, ou seja, o trabalhador era visto como um reprodutor de trabalho e gerador de lucro para seu patrão. As condições laborais eram muito precárias, muitas horas de trabalho, ambientes extremamente insalubres, com trabalho infantil e feminino em larga escala. O que figurava o trabalho alienado, ou seja, redundando ao trabalhador a perda de controle do produto de seu trabalho.

Todavia, a alteração para um modelo de trabalho assalariado modificou o significado do trabalho e o modo de vida dos agricultores e artesãos. Ainda que, nos dias de hoje, o sistema salarial se afigure menos injusto, isso se deve a uma longa história de luta, ao qual a relação de pressões econômicas e estatais foi engendrando um proletariado dependente do salário para seu sustento (RIBEIRO, 2008).

Contudo o trabalho sempre foi, e continua sendo, um meio de sobrevivência, a luta dos operários por melhores condições de trabalho sempre foi, e será, a principal arma contra o abuso dos capitalistas.

De acordo com Hobsbawm (2000), até os dois últimos séculos, os pobres eram menosprezados por seus superiores e, conseqüentemente, invisíveis a seus olhos, isso porque sua repercussão acerca dos acontecimentos era esporádica e transitória. Se, desde o final do século XVIII, esse conceito vem se modificando, é que essa classe adquiriu uma força institucionalmente organizada. Até os regimes mais ditatoriais de nossos dias reconhecem que os governantes da antiguidade sabiam fazer concessões diante das imposições instintivas e desordenadas das massas.

Dessa forma as lutas e os movimentos sociais vêm sendo paulatinamente articulados ao longo de muitos anos, em repulsa às condições de trabalho precárias que acometem os trabalhadores, bem como o aumento da acumulação capitalista por meio da exploração humana e a exclusão social. Assim as distintas formas de organização do mundo do trabalho originaram transformações políticas e culturais e, acima de tudo, alteraram a forma como a sociedade enxerga e luta por mudanças. Nesse sentido,

[...] Os diferentes movimentos e explosões sociais, bem como a variedade de greves e rebeliões que presenciamos nessa fase de mundialização dos capitais, indicam que adentramos também numa nova fase de mundialização das lutas sociais e das ações coletivas. Ações que são desencadeadas ora a partir dos confrontos que emergem diretamente do mundo do trabalho – como as greves que ocorrem cotidianamente em tantas partes do mundo –, ora por meio das ações dos movimentos sociais dos desempregados, que compreendem a crescente e enorme parcela dos que se integram no mundo do trabalho pelo desemprego, pela desintegração (ANTUNES, 2005, p. 47).

Ao longo do tempo, os confrontos que emergem do mundo do trabalho, bem como os movimentos pavidistas, vêm se intensificando, devido ao índice de desemprego, à relação entre salários e rendas, assim como o aumento da inflação. Esses fatores foram considerados os principais motivos do andamento quantitativo das greves em grandes períodos históricos (BOBBIO; MATTEUCCI; PASQUINO; 1998).

Esses conflitos existentes, entre trabalhador e empresário, se acirram devido ao fato da hegemonia burguesa se apresentar de forma rígida e autocrática, extinguindo todo o espaço político que não sirva a seus interesses sociais, econômicos e políticos. Assim os movimentos renitentes necessitam criar um ambiente político, no qual a luta contra a coerção conservadora tem de ser, ao mesmo tempo, uma luta contra a dominação externa e, “é claro o calibre das exigências práticas, que impõem ao

movimento democrático-nacionalista e ao movimento socialista uma ruptura total com a ordem existente” (FERNANDES, 2013, p. 36).

Também, para o autor, o trabalhador ainda é visto pelo patrão por meio de classes que se fundamentam, visivelmente, na época da escravização e pela passagem para o trabalho liberto. Embora passados muitos anos da independência, da universalização do trabalho livre, quaisquer atitudes por parte do trabalhador, que venham de encontro aos interesses da empresa, dão origem às controvérsias, onde o trabalhador é visto como uma espécie de inimigo da ordem pública e da evolução social, a qual não abarca a sociedade como um todo, mas sim uma minoria privilegiada (FERNANDES, 2013).

As relações entre o capital e o trabalho acabam por privilegiar a classe patronal, dado que, no capitalismo, o trabalhador “livre” encontra-se privado de seu objeto e meios de trabalho, conta apenas com sua força de trabalho, transformada em mercadoria e o excesso do trabalho em mais valia, reproduzido juridicamente pelo contrato de compra e venda da força de trabalho, pelo empresário. O excesso de trabalho e a mais valia implica, também, nas relações do Estado e da economia, acarretando uma separação referente à acumulação do capital e a produção da mais valia (POULANTZAS, 1980).

Dessa forma o salário pago ao operário refere-se apenas à sua força de trabalho, uma vez que o excedente de seu trabalho, ou seja, a mais valia, fica em poder do empresário, enriquecendo cada vez mais seu capital à custa da exploração dos trabalhadores.

Marx (1996, p. 37) especifica que,

[...] o trabalho não é senão o uso da força de trabalho, cujo conteúdo consiste nas aptidões físicas e intelectuais do operário. Sendo assim, o salário não paga o valor do trabalho, mas o valor da força de trabalho, cujo uso, no processo produtivo, cria um valor maior do que o contido no salário. O valor de uso da força de trabalho consiste precisamente na capacidade, que lhe é exclusiva, de criar um valor de grandeza superior à sua própria. O dono do capital e empregador do operário se apropria deste sobrevalor ou mais-valia sem retribuição.

Consequentemente, percebe-se que a emancipação do trabalho torna-se utópica, devido à comercialização da mão de obra do trabalhador, que é visto como

mercadoria, aos olhos do capitalista tornando-se, assim, um “objeto” alienado em um mundo que se tem como “livre”.

Nesse sentido, Zizek (2010, p.27) reforça que “Esta diferença pode ser lida na forma “sintomática” padrão: a democracia formal é uma expressão necessária, porém ilusória de uma realidade social concreta de exploração e de dominação de classe”.

Assim, conforme citado anteriormente, a evolução da sociedade humana em seu desenvolvimento socioeconômico, por meio da produção de riquezas, sucedeu-se em quatro momentos. Na Sociedade Primitiva o poder ficava a cargo dos mais virtuosos e das tribos mais fortes, na Sociedade Agrícola quem detinha o domínio das extensões territoriais eram os senhores feudais e, na Sociedade Industrial, quem dominava eram os banqueiros, os donos do capital. Posteriormente, na Sociedade do Conhecimento, que será abordada no próximo contexto, a partir da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) o poder ficava a cargo daqueles que detinham a informação (ODA; MARQUES, 2007).

Com essa concepção fica explícito que, no decorrer de muitas décadas, a hegemonia sempre esteve presente entre as classes sociais e a soberania a todo o momento mantinha-se a cargo dos mais poderosos, mais fortes e mais ricos. A quarta fase da evolução da sociedade humana, a Sociedade do Conhecimento, será abordada no próximo tópico, juntamente com a era do Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.

3.2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS NOVAS EXIGÊNCIAS DO TRABALHO

A partir da segunda metade do século XX teve início a era da Sociedade do Conhecimento, na qual a soberania ficava a cargo de quem detinha mais conhecimento e acesso à informação. Com base nisso, começaram os investimentos em desenvolvimento de tecnologias e processamento de informações que resultassem em conhecimentos que poderiam ocasionar derrotas ou vitórias (ODA; MARQUES, 2007).

Ainda, para os autores, as tecnologias da informação constituem novas atividades que acabam por realçar o cenário econômico, por meio do acesso promovido pela internet facilitada e pela junção dessas tecnologias. Essas distintas combinações de tecnologia influenciam a inteligência humana individual e coletiva, acelerando o ciclo

eficiente de novos conhecimentos. Com isso forçando os trabalhadores e empresas a um aprendizado permanente (ODA; MARQUES, 2007).

No entanto esse aprendizado permanente requer investimento financeiro, o que, na maioria das vezes, as classes menos favorecidas não conseguem ter acesso. Assim correndo o risco daqueles que não possuem uma qualificação serem descartados.

Os proprietários de empresas se valiam desses desempregados para rebaixar os salários, na verdade os próprios empresários tinham como forçar essa situação de desemprego, por meio do aumento da jornada de trabalho, entre outros. No entanto o exército de reservas não resulta de uma intenção consciente, mas sim é um componente necessário e característico da atividade histórico-concreta do capitalismo (NETTO; BRAZ, 2007).

Ainda, para Netto e Braz (2007, p. 132), “Não há exemplo de economia capitalista sem desemprego; suas taxas podem variar, aumentando ou diminuindo, mas o capitalismo 'real' [...] sempre registrou um ineliminável contingente de trabalhadores desempregados”. A história do desenvolvimento do capitalismo vem acompanhada por uma série de crises, sendo que a última estourou em meados de 1937/1938. A situação capitalista, em pouco mais de um século, mostrou-se instável, com períodos de crescimento e expansão da produção, caracterizado por falências e quebraadeiras e, no tocante aos trabalhadores, o desemprego e a miséria. Contudo a crise não é aleatória, não é algo independente do movimento do capital, a crise é constitutiva do capitalismo, nunca existiu capitalismo sem crise, não existe e não existirá (NETTO; BRAZ, 2007).

Salienta-se que o capital se perpetua a partir da exploração da mão de obra do trabalhador e da acumulação excedente, qualquer transformação nesse perfil ocasiona desajustes, tanto políticos como econômicos.

E, segundo Antunes,

Essas transformações, decorrentes da própria concorrência intercapitalista (num momento de crises e disputas intensificadas entre os grandes grupos transnacionais e monopolistas) e, por outro lado, da própria necessidade de controlar as lutas sociais oriundas do trabalho, acabaram por suscitar a resposta do capital à sua crise estrutural (2007, p. 47).

Logo, a partir dos anos 1970, a situação preocupante da crise do modelo de acumulação taylorista/fordista já significava uma crise estrutural do capital, que se

estende até os dias atuais, tendo como consequência a implantação de um processo de recomposição das taxas de lucro. Como resultado, o capital visava recuperar seu ciclo reprodutivo e, concomitantemente, restituir seu projeto de dominação societal, destruído pelo conflito do trabalho. Desse modo, foram desencadeadas, pelo capital, algumas transformações como: as formas de gestão organizacional, o processo produtivo por meio da constituição das formas de acumulação flexível do *downsizing*⁷ e o avanço tecnológico dos modelos taylorismo/fordismo, onde se destacava especialmente o “toyotismo” (ANTUNES, 2007).

Junto ao avanço tecnológico foram sendo pensadas novas práticas de gestão, na busca de otimizar o tempo das tarefas realizadas, ou seja, uma maior produção em menor tempo. Isso baseado nas ideias de Taylor, onde se procurava um menor esforço na realização dos trabalhos.

Os fundamentos do comportamento mecanicista estão baseados nos estudos de Taylor, onde se buscava o menor esforço para a realização das atividades e maior produtividade. Contudo foram encontrados aspectos positivos e negativos. Os positivos, para os detentores do capital, seriam o aumento da produção e consequente aumento do lucro favorecendo, assim, a saída da crise. Já os aspectos negativos, para o trabalhador, seriam a repetição e a rotina do trabalho, provocando uma alienação e, conseqüentemente, uma insatisfação por parte do proletariado (TADEUCCI, 2009).

Isso porque os trabalhos eram feitos na esteira, onde essa interligava as ações individuais do trabalhador, dentro do ritmo e tempo necessário para a realização dos serviços. Esse trabalho ficou conhecido como uma amálgama da produção em série fordista, com o cronometro taylorista, sem falar na nitidez de uma separação entre elaboração e execução (ANTUNES, 2007).

Assim o fordismo⁸ acabou por despojar e transferir o saber operário e suas capacidades cognitivas para a esfera da gerência científica, a nova fase do capital, tendo o toyotismo como acepção. Nessa fase de reestruturação produtiva o capital se

⁷ O termo *downsizing* traduzido como “enxugamento”, lamentavelmente acabou tornando-se quase um sinônimo de corte de pessoas, pelas empresas. Sendo que na maioria das vezes as demissões aconteciam sem planejamento e sem análise dos resultados esperados (MORAES, 2009).

⁸ Henry Ford (1863-1947), foi seguidor de Taylor e aplicou a Administração Científica à linha de produção na indústria automobilística, potencializando a produção em série (ODA; MARQUES, 2007).

apropriada dos trabalhos em equipe, das sugestões provindas do chão de fábrica, porém mesmo com a tecnologia das máquinas esse equipamento não pode extinguir o trabalho do homem, para isso é necessário sua intermediação (ANTUNES, 2007).

No entanto mesmo com a necessidade da mão de obra do trabalhador para gerir os equipamentos, pois esses não funcionam sem a ingerência humana, o homem torna-se um objeto para seu empregador, acaba alienando-se tanto quanto uma máquina.

Como resultado, “[...] o envolvimento interativo aumenta ainda mais o estranhamento do trabalho, amplia as formas modernas da reificação, distanciando ainda mais a subjetividade do exercício de uma cotidianeidade autêntica e autodeterminada” (ANTUNES, 2007, p. 131).

Com o surgimento das máquinas e tecnologias, as empresas já não necessitam de muitos funcionários. Na contemporaneidade as empresas estão se tornando cada vez mais enxutas, isto é, criam-se pequenas organizações que fornecem serviços, assim surgindo a intitulada “terceirização”. Essas, por sua vez, tendem a depreciar as relações de trabalho, com rebaixamentos de salários, condições precárias de trabalho, contratos temporários, ou seja, diminuir direitos sociais conquistados no pós-guerra. Além disso, é fomentada, dentro das empresas, a ideia de produzir mais com menor custo, assim aumentando o lucro do capitalista, essas ações acabam por acirrar a competitividade entre os trabalhadores e a preocupação com o enxugamento de pessoal dentro das organizações, afetando a qualidade de vida dos mesmos (IAMAMOTO, 2001).

A terceirização surgiu no início dos anos 1990, começando pela Europa e Estados Unidos e, *a posteriori*, se estendeu a outros países. Foi implantada com a finalidade de delegar a outras organizações as atividades auxiliares, assim, podendo se dedicar mais às atividades finalísticas da empresa. A terceirização começou com os serviços de limpeza e de segurança, pois esses não exigiam controle permanente ou compartilhamento de informações (MORAES, 2009).

No entanto nas últimas décadas, coadunado com a terceirização, houve um considerável crescimento de assalariados médios e de serviços, o que permitiu a introdução de amplos contingentes oriundos do sistema de reestruturação produtiva industrial e também da desindustrialização (ANTUNES, 2007).

Além disso, as formas de gestão e a racionalização dos serviços vêm afetando, de maneira significativa, o mundo do trabalho. Com relação a isso, é necessário pensar que

[...] as mutações organizacionais e tecnológicas, as mudanças nas formas de gestão, também vêm afetando o setor de serviços, que cada vez mais se submete a racionalidade do capital. Veja-se, por exemplo, o caso da intensa diminuição do trabalho bancário ou da monumental privatização dos serviços públicos, com seus enormes níveis de desempregados, durante a última década (ANTUNES, 2007, p. 111).

Dessa forma as vertentes atuais do mercado de trabalho apontam para uma pequena parcela de trabalhadores com empregos estáveis. Em contrapartida, a maioria da população encontra-se com empregos informais, precários, temporários, entre outros agravantes. Posto isso, com o enxugamento de pessoal dentro das empresas, surge o trabalhador polivalente, aquele chamado a exercer várias funções, com o mesmo salário e sem a devida qualificação (IAMAMOTO, 2001).

Nesse sentido, o trabalhador obriga-se a aceitar essas tarefas, sem ao menos questionar aumento de salário, devido à dificuldade de conseguir um emprego nos dias atuais. Nessas circunstâncias, são preocupantes as altas taxas de desemprego, o aumento do trabalho temporário e, para quem está empregado, a famosa “síndrome dos sobreviventes”, ou seja, o medo, a angústia e a possibilidade de serem demitidos (RIBEIRO, 2008).

A meta da organização do trabalho é atingir uma maior produtividade com o menor número de trabalhadores, sem preocupar-se com o bem estar destes. Representando jornada de trabalho extensa, o autoritarismo, a pressão das chefias para atingir metas, horas extras, diminuição do quadro de trabalhadores, entres outros. Entretanto a empresa tem, como papel social, a obrigação de zelar pela saúde e bem estar de seus trabalhadores e não descartá-los, como se fossem objetos obsoletos (RIBEIRO, 2008).

Ainda, para o autor, a insatisfação do operário acarreta doenças nocivas, como depressão, doenças coronarianas, bem como constitui um dos aspectos de alienação do trabalhador. Embora algum tipo de tensão seja normal, na vida do ser humano, com

a continuidade o corpo se prejudicará, provocando muitas enfermidades (RIBEIRO, 2008).

Essas enfermidades que acometem o trabalhador vêm aumentando gradativamente, tanto por insatisfação profissional, como também por uma série de fatores ergométricos, ou seja, o esforço físico dispensado na utilização dos maquinários sem nenhuma precaução e circunspeção, por parte do empregador.

Para Silva (2013), em uma junção trabalho-saúde, a principal análise é a do processo de produção, pois, na sociedade capitalista, o sistema de produção organiza toda vida social. “Essa categoria permite estudar uma realidade concreta sob a lógica de acumulação (processo de valorização) e seu meio, o processo de trabalho, como um modo específico de trabalhar (desgastar-se)” (SILVA, 2013, p. 61).

Nesse ponto de vista, não há como separar o social do biopsíquico, pois ambos estão unidos por um vínculo de mediação externa, devido ao processo de trabalho contemplar o social e o biopsíquico. Os elementos que causam desgastes em ambos são de ordem particular e mutável. Um clima de tensão, vivido pelo trabalhador, advindo de uma discórdia pela chefia ou colegas de trabalho, até mesmo um descontentamento com as atividades, poderão ser classificados como “tensão social”, externa à proporção biopsíquica da saúde do operário. Contudo esses fatores poderão causar algumas enfermidades ao trabalhador, portanto, não há como separar do processo de trabalho os fatores biopsicossociais (SILVA, 2013).

Por conseguinte, nos dias atuais, percebe-se um grande número de adoecimento entre os trabalhadores, bem como o aumento da taxa de desemprego, entre outros agravantes. Dessa forma os empresários, como consequência, acabam por praticar o que Adam Smith (1988), em sua obra “A Riqueza das Nações”, aborda sobre a mão invisível de mercado, ou seja, a teoria da oferta e da procura.

Usando esse exemplo, para a mão de obra no mercado de trabalho, poderia se dizer que seria mais ou menos assim: um produto que o mercado oferta em demasia (o emprego) e possui pouca procura (o trabalhador), a tendência é ter seu valor elevado (o salário), por outro lado, um produto com pouca oferta (emprego), mas com muita procura (trabalhador) terá um preço mais baixo (o salário).

Fernandes (2013) sugere que, no Brasil, ainda perdura nos dias de hoje a herança do passado colonial e do mundo escravista. Esse modelo brasileiro de indivíduos, que se constituiu naquele período, em consequência da escravidão e da própria expropriação colonial, vem se agravando. Para ele esse modelo ainda permanece na ordem social competitiva das elites e da classe dominante, por meio do mandonismo, exclusivismo e particularismo, assemelhando-se mais à época do “colonizador” e “colonizado” do que “patrão” e “trabalhador”. Em razão disso, as relações entre as classes sociais ainda permanecem com um pensamento conservador e um tratamento superficial de indulgência, com um descaso elitista por quem não possui a mesma condição social, ou seja, um autoritarismo em uma democracia subjacente.

Também, para o autor, mesmo depois da universalização do trabalho livre, ainda prevalece nos dias atuais o trabalho servil indireto, bem como perdura, como consequência, a ordem social competitiva que acaba por excluir do mercado de trabalho os brancos pobres, os negros e os mulatos. Desse modo, o que preocupa é “a pressão de baixo para cima, que visa impor a ‘presença’ e as ‘necessidades’ da nação como um todo na esfera da mudança social, visando acabar com o esmagamento e a sufocação elitista da mudança social” (FERNANDES, 2013, p. 48).

Essa exclusão do mercado de trabalho, à qual o autor se refere, vai além dos brancos pobres, negros e mulatos, isto é, se estende também às pessoas com deficiência, haja vista suas peculiaridades socioculturais.

Dessa forma, devido aos estereótipos e estigmas instituídos ao longo do tempo, a inserção no mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência pode se tornar mais difícil. Com isso no próximo tópico será abordado como se encontra, na contemporaneidade, a PcD no mercado de trabalho, suas possibilidades e dificuldades.

3.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO – ESTADO ATUAL DO DEBATE

As Pessoas com Deficiência eram vistas, pela sociedade, como “doentes”, sem autonomia própria e sem condições de emancipação, portanto, sem voz ativa e desconhecadora de seus direitos como cidadão, tendendo a viver isoladas da sociedade, à qual deveriam fazer parte e ter uma convivência mútua de respeito.

No Brasil, 23,9% dos habitantes possuem pelo menos um tipo de deficiência, segundo dados do Censo de 2010, coletado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. A maior ocorrência apresentada foi a deficiência visual, afetando 18,6%. Em segundo lugar ficou a deficiência motora, com 7%, seguida pela deficiência auditiva, com 5,10% e, por último, a deficiência mental ou intelectual, com 1,40% (OLIVEIRA, 2012).

De acordo com o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, em seu Artigo primeiro, as Pessoas com Deficiência, são aquelas que têm empecilho de “[...] longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2009).

Além das barreiras arquitetônicas, atitudinais, entre outras, as PcD enfrentam dificuldades de inclusão, devido à deficiência ser tratada como doença.

Nesse sentido, explicitando as perspectivas atuais sobre as deficiências, Sasaki (1997) aponta dois modelos – o médico e o social. No modelo médico a pessoa com deficiência, geralmente, figura como doente e dependente de outras pessoas. Ainda para ele, esse modelo tem sido o responsável, até mesmo, por essa cultura, onde a PcD precisa ser tratada e curada para adaptar-se a sociedade, tal qual ela é, sem maiores transformações.

Já o modelo social exprime que os problemas da PcD não estão nela, mas sim na sociedade, o que acaba ocasionando algumas desvantagens como seus discutíveis padrões de normalidade, suas práticas discriminatórias em muitos setores da atividade humana, seus ambientes restritivos e muitos outros. Portanto cabe à sociedade acabar com as medidas discriminatórias, para que as PcD possam ter acesso aos serviços essenciais para seu progresso pessoal, social, educacional e profissional (SASSAKI, 1997).

Essa discriminação, arraigada na sociedade, fazia com que as PcD fossem assistidas por suas famílias e mantidas pelo Estado, mediante uma perspectiva assistencialista. Em virtude das muitas lutas e articulações da sociedade civil essa realidade, aos poucos, vem mudando o sentido e a vida dessa população. Desse modo, as pessoas com deficiência buscam uma melhor qualidade de vida por meio da

inclusão no mercado de trabalho, pois essa inserção dá uma ideia de pertencimento em uma sociedade estruturada, a partir da relação entre o capital e o trabalho.

Segundo Sasaki (1997), o trabalho para pessoas com deficiência se deu em quatro fases: Fase da Exclusão, Fase da Segregação, Fase da Integração e a Fase da Inclusão:

- Fase da Exclusão: nesta fase as PcD não tinham acesso ao mercado de trabalho, isso em razão de que a medicina, a tecnologia e as ciências sociais não haviam descoberto suas aptidões para o trabalho. Ainda, aqueles que empregassem as PcD eram considerados exploradores e essas atitudes deveriam ser condenadas por lei;
- Fase da Segregação: nesta fase as empresas se utilizavam de uma ação mais paternalista, ofereciam trabalhos e não empregos. Caracterizava uma exploração de mão de obra barata e sem vínculo empregatício;
- Fase da Integração, que ocorre em três momentos: no primeiro as pessoas são admitidas tanto em empresas privadas como em órgãos públicos, desde que se adaptem às suas instalações, sem nenhuma modificação em seu ambiente. No segundo momento as PcD são admitidas e as empresas concordam em fazer algumas alterações, mas por praticidade e não por causa da integração social. Por fim, no terceiro momento, as pessoas são colocadas em postos exclusivos, com ou sem alterações e, preferencialmente, afastadas do público;
- Fase da Inclusão: nesta fase, atual, os envolvidos lutam juntos para enfrentarem os desafios da competitividade e da produtividade. Assim surgindo a empresa inclusiva, aquelas que proporcionam às PcD as condições necessárias para o bom andamento e desenvolvimento do trabalho.

Essa percepção vem mudando o sentido e as práxis direcionadas para os direitos e deveres de todo cidadão, mencionados na Constituição.

Nesse sentido, a Constituição Brasileira (1988) refere que todos os cidadãos são iguais perante a Lei. Assim, consta no Capítulo I - dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos - em seu Artigo 5º: “[...] Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 1988).

Quanto à discriminação no ambiente de trabalho, com relação à deficiência, a Constituição em seu Capítulo II - dos Direitos Sociais -, no Artigo 7º prevê: “§ XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988).

Dessa forma a Pessoa com Deficiência não deve sofrer nenhum tipo de discriminação em seu ambiente de trabalho, ou seja, ser desqualificada ou sofrer algum tipo de preconceito na realização das tarefas. Também, fica explícito que a remuneração deverá ser compatível com os outros trabalhadores, sem deficiência.

Contudo se a PcD não estiver inserida no mercado de trabalho e não conseguir garantir seu sustento, seja por meio próprio ou por meio da família, a Constituição prevê na Seção IV do Capítulo II, no tocante a Assistência Social: “V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei” (BRASIL, 1988).

Apesar disso as pessoas com deficiência não almejam um tratamento assistencialista, elas requerem e se permitem a uma vida digna de trabalho e produtividade, como qualquer pessoa sem deficiência. Dessa forma o sistema de cotas para as PcD, tanto em empresas privadas, como em órgãos públicos, nas esferas Municipal, Estadual e Federal, foi um avanço obtido por meio de muitas lutas sociais dos movimentos organizados da sociedade civil.

Prova disso está contida na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que assegura às PcD o direito de se inscreverem em concurso público, com reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas ofertadas no certame, desde que as atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras (BRASIL, 1990).

Da mesma forma, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 93, direcionada às PcD, institui que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: (BRASIL, 1991).

– Até 200 empregados = 2%

- De 201 a 500 empregados = 3%
- De 501 a 1000 empregados = 4%
- De 1001 em diante = 5%

Essas deliberações foram aplaudidas e Gugel (2006) vai além, explicitando que a Constituição de 1988 foi considerada um progresso, visto que “[...] nas sucessivas Constituições Brasileiras sempre se consagrou a garantia à igualdade sem, no entanto, o enfoque atual de tratamento diferenciado para se atingir com eficácia a igualdade na lei” (GUGEL, 2006, p. 49).

Diante disso, está contido na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (2007) que:

O Brasil encontra-se dentro do um terço de países membros da ONU que dispõe de legislação para as pessoas com deficiência. Isso significa dizer que, a Convenção trará resultados imediatos para aqueles que a ratificarem, modificando de forma contundente a vida de milhões de homens e mulheres que, até agora, sequer podiam recorrer às instituições de seus países (2007, p. 9).

Assim sendo, ao ratificá-la, o governo brasileiro assumiu um compromisso em disseminar o conteúdo da Convenção (2011), quando referiu que “Nossa meta é cumpri-la integralmente, adequando a legislação e as práticas administrativas para assegurar que a deficiência seja apenas mais uma característica da diversidade humana” (ONU, 2011, p. 11).

Logo, a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência requer que cada governo reconheça e respeite a diversidade das pessoas com deficiência, uma vez que as diversidades existentes em cada ser humano é o que caracteriza cada um, é o que torna o ser humano “único”. Não somos homogêneos e assim é com as deficiências, há uma heterogeneidade que tipifica cada pessoa. Cada um corresponde a uma expectativa diferenciada, o que não se pode é generalizar o indivíduo, assim, excluindo-o do convívio social.

Desse modo, os direitos civis e sociais estão garantidos na lei, todos têm direito a um trabalho. Entretanto, na prática, muitas vezes isso não acontece, haja vista que o estigma e o estereótipo, enraizados na deficiência, externam uma exclusão.

Em decorrência dessa exclusão, os sobrantes, ou seja, toda pessoa independente de sexo, etnia, deficiência, que não conseguem se inserir no mercado de

trabalho, correm o risco de serem dominados e explorados. Entretanto, apesar disso, as pessoas com deficiência vêm lutando constantemente para se inserir no mercado de trabalho e essa realidade, morosamente, vem se transformando de acordo com os dados da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais de 2014.

Segundo esses dados, a participação das PcD, no mercado de trabalho, cresceu 6,57%, foram criados 23,5 mil empregos para esse grupo de pessoas. Com esse resultado o número de vagas ocupadas chegou a 381,3 mil – o que corresponde a 0,77% do total de postos do País. Houve um crescimento significativo nessa participação, pois se verificou que em 2012 os empregos para PcD representavam 0,70% do total, sendo que em 2013 equivaliam a 0,73%. Os homens correspondiam a 64,45% das vagas, e as mulheres 35,55%. As informações indicam que caiu a participação masculina em relação a 2012 (65%) e 2013 (64,84%) (Brasil, 2015).

Considerando que as PcD correspondem a 23,9% da população brasileira, conforme citado anteriormente, percebe-se que esse aumento progressivo no número de empregos para esse público torna-se inexpressivo, frente ao grande número de pessoas que ainda não conquistaram seus postos de trabalho.

Sasaki (1997) considera que a exclusão do mercado de trabalho, para pessoas com deficiência, acontece por vários motivos: falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, preparação para o trabalho e, muitos outros. Por consequência, quando a PcD não está qualificada, forçosamente cria-se uma barreira para obtenção de um emprego.

Nesse sentido, segundo dados do Censo de 2010, coletado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, quanto ao nível de instrução das Pessoas com Deficiência:

O nível de instrução mede a proporção de pessoas de 15 anos ou mais de idade que atingiram determinados anos de estudo. Em 2010, na população com deficiência, 14,2% possuíam o fundamental completo, 17,7%, o médio completo e 6,7% possuíam superior completo. A proporção denominada “não determinada” foi igual a 0,4%. Em 2010 havia, ainda, grande parte da população sem instrução e fundamental completo, um total de 61,1% das pessoas com deficiência (OLIVEIRA, 2012, p. 17).

A Figura 1, apresentada a seguir, permite visualizar de forma facilitada os dados anteriormente apresentados.

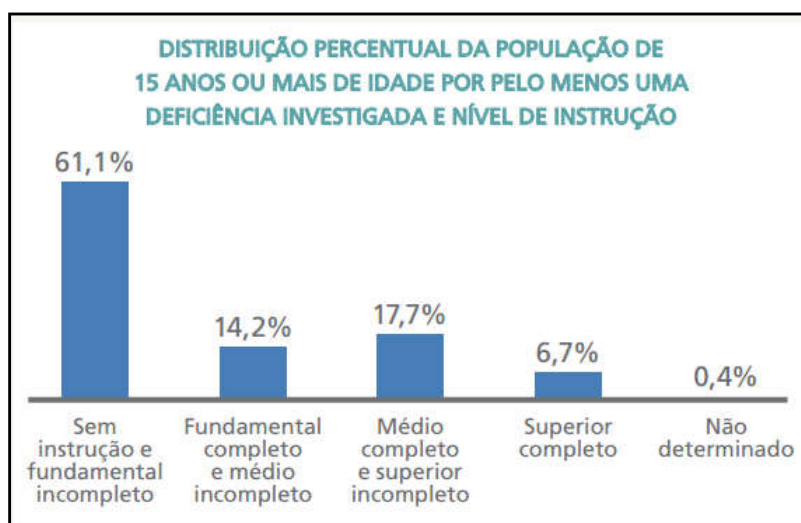


Figura 1 - Gráfico: Escolaridade das PcD acima de 15 anos
Fonte: Censo 2010

Ainda, de acordo com dados do Censo de 2010, em um comparativo entre as PcD e as pessoas que não possuem deficiência, foi constatado que 38,2% desse último grupo não possuíam instrução e fundamental incompleto. Já o comparativo do ensino médio completo e superior incompleto, obteve uma diferença de 12 pontos percentuais. Em 2010 10,4% das pessoas sem deficiência possuíam diplomas de curso Superior enquanto as PcD um percentual de 6,7% (OLIVEIRA, 2012). A figura 2 ilustra os dados apresentados.

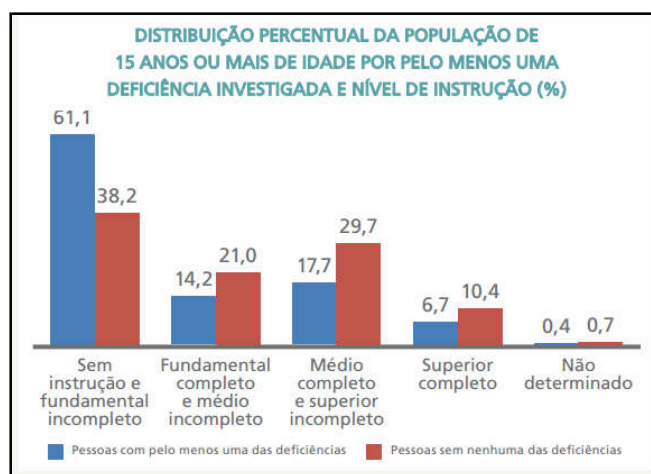


Figura 2 - Gráfico: Comparativo de Escolaridade
Fonte: Censo 2010.

Por isso, a importância da inclusão social, mas aquela que está objetiva e arranjada para oferecer às PcD, uma verdadeira inserção em escolas regulares. Uma educação que não segregue em ambientes “protegidos”, mas sim favoreça o convívio das crianças com deficiência com aquelas sem deficiência, dessa forma extinguindo os preconceitos e estigmas instituídos ao longo do tempo. Pensar em uma política pública desde que seja bem implementada.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS EMPÍRICOS

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, salientando-se as dificuldades e possibilidades encontradas pela pesquisadora na coleta dos dados. Também, será apresentada a instituição, na qual foi realizada a pesquisa, dando ênfase à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, pois essa é responsável por todo assentamento funcional e tudo mais, que envolve a vida funcional dos trabalhadores. Em seguida, o plano de carreira dos servidores técnico-administrativos e, por fim, os métodos da análise de dados utilizados, bem como as características dos sujeitos da pesquisa.

Conforme indicado, na introdução, essa pesquisa teve como objetivo geral: Identificar como as Pessoas com Deficiência avaliam a política de inclusão no âmbito do IFSul. E, como objetivos específicos: - Avaliar a percepção das Pessoas com Deficiência com relação às Leis e Direitos; - Avaliar o acolhimento proporcionado às Pessoas com Deficiência no seu ingresso; - Analisar como foi a avaliação no estágio probatório; - Identificar a percepção das Pessoas com Deficiência sobre a ascensão e oportunidades na carreira, dentro do IFSul e - Avaliar as dificuldades e possibilidades encontradas para a realização das tarefas.

Para alcançar os objetivos propostos, o estudo utilizou a abordagem de pesquisa qualitativa, pois não procurou evidenciar a quantificação de informações dos servidores com deficiência, mas sim a percepção dos mesmos em seu contexto social e todos os aspectos que envolvem as PcD, em seu ambiente de trabalho. Salienta-se que a abordagem qualitativa é usada para o conhecimento das trajetórias percorridas pelos indivíduos, bem como “[...] das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos de interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam” (MINAYO, 2014, p. 57).

O estudo também teve caráter exploratório e descritivo, buscando-se um aprofundamento nas questões intrínsecas dos indivíduos, a fim de apreender aspectos além das questões demandadas. Utilizou-se como método, para a coleta de dados e

informações, entrevistas semiestruturadas que, segundo Minayo (2014, p. 261), “[...] obedece a um roteiro que é apropriado fisicamente e utilizado pelo pesquisador. Por ter um apoio claro na sequência das questões”.

Devido aos Câmpus, da instituição, estarem localizados em diversas regiões do Estado, elegeu-se por desenvolver a pesquisa na cidade de Pelotas, tendo em vista que 75% das PcD estão lotadas nessa cidade, também *locus* onde reside a pesquisadora.

Os sujeitos pesquisados, lotados na cidade de Pelotas, encontram-se distribuídos da seguinte forma: Reitoria com 10 servidores, Câmpus Pelotas com 10 servidores e o Câmpus Pelotas Visconde da Graça com 6 servidores, totalizando 26 servidores com deficiência. Dessa forma não houve processo de amostragem, tendo em vista que todos os servidores lotados na cidade de Pelotas foram convidados a participar da pesquisa.

Para favorecer a apreensão sobre a coleta de dados e entendendo a importância do ambiente institucional para a análise dos dados, a seguir apresenta-se o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense. Será apresentada a sua política de inclusão e o plano de carreira dos trabalhadores, visto que é um indicador do nível de inclusão a ascensão funcional na carreira.

4.1 O INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (IFSul) foi criado pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que também instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica - RFEPCT. Embora sua atual denominação seja recente, seu histórico, como instituição de ensino, possui uma trajetória de muitas décadas, cuja qualidade do ensino possui reconhecimento em nível nacional.

O Instituto é originário da antiga Escola Técnica de Pelotas – ETP, criada durante a gestão do presidente Getúlio Vargas, a partir do Decreto-lei nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942, cuja inauguração ocorreu em 11 de outubro de 1943, com a presença do referido presidente.

Declara que sua missão é

“Implementar processos educativos, públicos e gratuitos, de ensino, pesquisa e extensão, que possibilitem a formação integral mediante o conhecimento humanístico, científico e tecnológico e que ampliem as possibilidades de inclusão e desenvolvimento social” (IFSUL, 2016).

Nesse sentido, o IFSul, visa oportunizar uma Educação Inclusiva, adequando as ações da gestão de cada Câmpus à realidade do segmento social, no qual está inserido, para que não haja exclusão de alunos nos processos de ensino, pesquisa e extensão e, por decorrência, do mundo do trabalho.

As atividades letivas começaram no ano de 1945, com cursos de curta duração, contemplando especialidades como Forja, Serralheria, Fundição, Mecânica de Automóveis, Máquinas e Instalações Elétricas, Aparelhos Elétricos, Telecomunicações, Carpintaria, Artes do Couro, Marcenaria, Alfaiataria, Tipografia e Encadernação. O primeiro curso técnico foi criado em 1953, intitulado como Construção de Máquinas e Motores.

Foi caracterizada como Autarquia Federal no ano de 1959, cuja denominação, em 1965, passou a ser Escola Técnica Federal de Pelotas – ETFPel.

Destacou-se por formar e disponibilizar, ao mercado de trabalho, um grande número de egressos, com habilitação técnica nas áreas de Mecânica, Eletrotécnica, Eletrônica, Edificações, Eletromecânica, Telecomunicações, Química e Desenho Industrial, tornando-se referência na oferta de educação profissional de nível médio.

O ano de 1996 foi marcado pelo início da expansão de sua presença física, no Estado do Rio Grande do Sul, a partir da criação de sua primeira Unidade de Ensino Descentralizada – UNED, localizada na cidade de Sapucaia do Sul.

Em 1998 começou, também, a atuar no ensino de nível superior, a partir da implantação do Programa Especial de Formação Pedagógica, devidamente autorizada pelo Ministério da Educação - MEC, programa esse, destinado à habilitação de professores da educação profissional.

Na sequência, em 1999, foi transformada no Centro Federal de Educação Técnica e Tecnológica de Pelotas, conhecida pela sigla CEFET-RS, cujo acontecimento possibilitou a oferta dos primeiros cursos superiores de graduação e pós-graduação.

Sua expansão, pelo território estadual, teve continuidade com a inauguração da Unidade de Ensino de Charqueadas, em 2006, e da Unidade de Ensino de Passo Fundo, no ano de 2007.

A última mudança de identificação ocorreu em 29 de dezembro de 2008, deixando de ser CEFET-RS para se tornar o atual IFSul, por força da Lei nº 11.892/2008, citada anteriormente, mantendo sua natureza jurídica de Autarquia Federal, vinculada ao Ministério da Educação.

O IFSul conta, nos dias atuais, com 878 Docentes e 787 Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), dos quais, 37 são PcD, ou seja, 2 docentes e 35 TAEs, todos do quadro efetivo. Marca presença em treze cidades, no Estado, com sua Reitoria e 14 Câmpus, sendo eles: Câmpus Pelotas, Câmpus Pelotas – Visconde da Graça, Câmpus Sapucaia do Sul, Câmpus Charqueadas, Câmpus Passo Fundo, Câmpus Camaquã, Câmpus Venâncio Aires, Câmpus Bagé, Câmpus Santana do Livramento, Câmpus Sapiranga, Câmpus avançado Jaguarão, Câmpus Gravataí, Câmpus Lajeado e Câmpus avançado Novo Hamburgo (IFSUL, 2016).

A Reitoria possui sede na cidade de Pelotas, cuja estrutura organizacional contempla: Gabinete do Reitor; Vice-reitor; Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP; Pró-reitoria de Administração e Planejamento - PROAP; Pró-reitoria de Ensino - PROEN; Pró-reitoria de Extensão e Cultura - PROEX; Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação - PROPESP; Diretoria de Assuntos Internacionais - DAI; Diretoria Executiva da Reitoria - DER; Diretoria de Projetos e Obras - DPO; Diretoria de Desenvolvimento Institucional - DDI; Diretoria de Tecnologia da Informação - DTI; Procuradoria Federal - PF; Ouvidoria e Assessoria do Reitor (IFSUL, 2016).

Por se tratar do órgão sistêmico, que é responsável pelo desenvolvimento e acompanhamento dos trabalhadores da Instituição, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas será detalhada a seguir.

Vinculada diretamente ao Reitor, atua no assessoramento, no planejamento, na coordenação, na administração e na execução da política de desenvolvimento e de qualificação de pessoas, em todo o âmbito do Instituto.

Conforme o Regimento Geral do IFSul, à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, dentre outras atribuições, compete:

- Propor políticas de gestão de pessoas;
- Realizar atividades inerentes à capacitação de pessoas;
- Executar ações de estímulo e conscientização que proporcionem uma melhor qualidade de vida ao servidor (IFSUL, 2016).

Possui 44 trabalhadores do quadro efetivo e sua organização está distribuída da seguinte forma:

- Pró-reitor de Gestão de Pessoas, atuando com 2 técnicos administrativos;
- Coordenadoria de Legislação e Normas - COLENO com 5 técnicos administrativos;
- Departamento de Administração de Pessoas - DAP com 2 técnicos administrativos;
- Coordenadoria de Cadastro e Pagamento - COCAPE com 14 técnicos administrativos;
- Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas - DADEP com 1 técnico administrativo;
- Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas – CODEPE com 5 técnicos administrativos;
- Núcleo Sistêmico de Assistência à saúde do Servidor - NASS com 12 técnicos administrativos. Este Núcleo se destaca em função de sua equipe especializada, visto que conta com 5 Médicos, 1 Enfermeira, 2 Técnicas em Enfermagem, 1 Auxiliar em Administração, 1 Psicóloga e 2 Engenheiros de Segurança do Trabalho;
- Departamento de Planejamento da Gestão de Pessoas – DEPLAGEP com 1 técnico administrativo;
- Coordenadoria de Planejamento e Informações Gerenciais - COPINGE com 2 técnicos administrativos.

Ainda, o IFSul possui o Departamento de Ações Inclusivas (DEPAI,) atualmente subordinado à Pró-reitoria de Extensão, que tem por finalidade possibilitar uma maior interação entre o instituto e a sociedade, buscando meios de propiciar o ingresso daqueles que sempre fizeram parte da margem excluída da sociedade, ao referir-se à formação profissional. Desse modo, reconhecendo que a Educação é um direito de todos, isento de preconceitos quanto à raça, credo, sexo, deficiência e muitos outros (IFSUL, 2016).

Dentre as atribuições do referido Departamento, no contexto pretendido, destacam-se duas, das previstas no Regimento Geral do IFSul, que são:

- proporcionar ou ampliar habilidades funcionais atendendo às especificidades de pessoas com deficiência, no âmbito do IFSul;
- estimular projetos no IFSul que favoreçam e simplifiquem as atividades do cotidiano das pessoas com deficiência.

Também, cada Câmpus conta com um Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas - NAPNE, os quais "[...] têm por finalidade promoverem a cultura da educação para a convivência, aceitação da diversidade e, têm como objetivos a quebra de barreiras arquitetônicas, educacionais e atitudinais na instituição, de forma a incluírem todos na educação" (IFSUL, 2016).

Essa estrutura, entretanto, visa contemplar a todas as pessoas com deficiência, que se relacionam com o Instituto, de maneira abrangente, não apenas para um segmento específico, seja ele aluno ou servidor.

Verificou-se que a maioria dos entrevistados sabe da existência dos núcleos NAPNE, porém, desconhecem suas atribuições: “[...] conheço o professor, que era o coordenador, mas, não sei se ainda tá, e também nunca vi atividade nenhuma, desenvolvida por eles aqui. Mas volto a dizer: não sei se por culpa minha, nunca vi nada. Não sei, eu sei que existe, mas não sei o que faz” (Trabalhador 4).

Também, três dos entrevistados participaram ativamente do núcleo. Apesar de se interessarem pelas ações e tudo o que envolve o seu funcionamento, salientaram que as atuações eram muito delimitadas, “[...] o que, que eu posso falar é o local que nós temos, é o local de pessoas, das necessidades específicas, eu já fiz parte, eu já fiz parte do NAPNE, mas foi por pouco tempo, a gente não conseguia articular muito na época” (Trabalhador 6).

Em outra fala, percebe-se que a estrutura é precária e as reuniões acontecem esporadicamente,

[...] eu comecei a me envolver a ter interesse por acompanhar as ações do NAPNE e aí a gente emitiu portaria, eles mandaram email pra quem queria constituir o NAPNE e eu me candidatei pra participar das reuniões. [...] eu só fui a uma reunião e então eu sinto essa falta de atuação por parte deles de reuniões mensais, com a gente aqui do Câmpus e reuniões conjuntas também com o setor de acessibilidade da reitoria (Trabalhador 1).

Ainda foi exposto, por outro entrevistado, que as ações desenvolvidas no núcleo deveriam ser pensadas, também, para servidores sem deficiência, ou seja, promover cursos de capacitação para todos os servidores que trabalham diretamente com PcD:

No NAPNE, no início quando eu entrei, brigavam muito por isso, por fazer cursos de, no caso do grupo que trabalha com aquele servidor, ser preparado para ter aquele servidor. É a mesma coisa nos setores que tem surdos, a gente tem dois surdos na Instituição e os setores deles não sabem Libras. [...] Mas eu acho que, por exemplo, num setor que tem um surdo poderia, pelo menos, ter Libras básico, porque um deles até oraliza, consegue se comunicar vocalmente, mas o outro, se ele chegar aqui, ele vai se comunicar por bilhete, então eu acho que pelo menos o mínimo poderia ser dado pela Instituição. Tipo, não precisaria todo mundo do IF saber libras, mas pelo menos o setor que trabalha com eles, saber o básico, saber se comunicar (Trabalhador 2).

Tanto o Departamento de Ações Inclusivas, localizado na Reitoria, como o Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas, situado em cada Câmpus, possuem ações norteadas para todos que dela necessitarem, incluindo alunos e comunidade em geral. Atende às determinações contidas na Lei nº 8.112/1990 e nos Decretos nº 3.298/1999 e 5.296/2004, no que compete ao tema, bem como coloca sua estrutura à disposição de todos os servidores, indistintamente, visando atender às necessidades e possibilitar o desenvolvimento dos mesmos.

A reserva de cotas para PcD vem sendo praticada pela Instituição desde o advento da Lei 8.112/90, porém, não se pode precisar qual foi o primeiro edital que contemplou essa determinação legal.

O IFSul, atualmente, possui 35 servidores Técnico Administrativos (TAES) e 2 servidores Docentes, com algum tipo de deficiência. São elas: Deficiência Auditiva, Deficiência Física, Deficiência Visual e Mobilidade Reduzida.

Dessa forma tendo em vista que a dissertação tem como princípio básico abordar a temática de uma forma mais delimitada, considerando a dessemelhança do plano de carreira de ambos trabalhadores, Docentes e Técnicos Administrativos, optou-se por realizar a pesquisa com os servidores TAES, pois esses são os servidores, com deficiência, em maior número na instituição. Sendo assim, no próximo tópico será apresentado o plano de carreira dos TAES.

4.2 PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

A Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005 é a que determina sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Em seu capítulo IV, que trata da estrutura do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação, encontra-se especificado que o plano de carreira está estruturado em cinco níveis de classificação – A, B, C, D e E - com quatro níveis de capacitação cada – I, II, III e IV (BRASIL, 2005).

Também constam, na mesma Lei, as atribuições dos cargos que integram o plano de carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

- I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;
- II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;
- III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (BRASIL, 2005).

Ainda, as atribuições gerais, referidas neste artigo, serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional, já as específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento.

Logo, no capítulo V, da referida lei, no que refere ao ingresso no cargo e das formas de desenvolvimento, em seu Art. 9º encontra-se especificado que o servidor integrante do plano de carreira ingressa no 1º (primeiro) nível de capacitação, do respectivo nível de classificação.

Já, em seu Art.10, trata que o desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional e Progressão por Mérito Profissional. Assim sendo:

- A progressão por capacitação caracteriza-se na mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da apresentação de

certificação em programa de capacitação compatível com o cargo ocupado, bem como a carga horária mínima exigida e o ambiente organizacional, em um interstício de 18 meses.

- Fica estabelecido que o servidor que tiver direito a progressão por capacitação profissional será assentado no nível de capacitação subsequente no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa à que ocupava anteriormente, sendo mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.
- Progressão por mérito profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente a cada 18 meses⁹, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho (BRASIL, 2005).

Portanto, para a progressão por capacitação é necessária a realização de cursos com determinada carga horária, de acordo com o cargo que o servidor ocupa. Na pesquisa de campo foi identificado que todos os entrevistados encontram-se no último padrão por capacitação, ou seja, nível IV, alguns foram fazendo cursos fora da instituição, outros utilizaram os cursos oferecidos pelo próprio Instituto.

Com relação aos cursos ofertados pela instituição, todos foram unânimes em dizer que sempre foram comunicados dos cursos de extensão, que os mesmos sempre foram divulgados na página do IFSul. Alguns alegaram não fazer por falta de tempo, ou de interesse, como pode ser comprovado na fala a seguir: “[...] não, não fiz algum, acho bem interessante, na verdade eu não fiz por falta de tempo, as divulgações chegaram, um pouco por falta de interesse também, muitas coisas” (Trabalhador 8).

Inclusive um dos entrevistados relatou que a instituição teve toda a preocupação em disponibilizar intérprete de libras para que ele pudesse acompanhar o ensino sem dificuldades, como proferido: “[...] já fiz curso de capacitação quando eu entrei e esse curso eu fui pra o nível IV. O curso de capacitação para servidores de tudo um pouco. Eu fiz o curso no Câmpus Pelotas com dois intérpretes, eu consegui fazer todo” (Trabalhador 6).

Com relação à progressão por mérito profissional, ela acontece a cada interstício de 18 meses, na qual, tanto o servidor quanto sua chefia imediata atribuem notas para

⁹ Salienta-se que o interstício de 18 meses foi incluído pela Lei nº 11.784 de 1º de maio de 2008

cada critério observado. Os critérios contemplam as tarefas desenvolvidas, bem como pontualidade e assiduidade do servidor. Das duas notas, com pesos distintos, é calculado a média, cuja soma de todos os critérios deve atingir um mínimo de 60 pontos para que a progressão seja concedida. Tal análise é realizada pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

Foi identificado nas entrevistas, no que concerne às avaliações por mérito, que os servidores tentaram ser o mais justo e correto possível, embora a preocupação com a pontuação, sempre se autoavaliaram com certa crítica, no sentido de melhorar seu desempenho profissional. Também acreditam que foram avaliados de forma igualitária, como qualquer outro servidor sem deficiência. Esse fato identifica-se nas falas a seguir:

[...] Eu me avalei sempre bem, né? claro. Eu me avaliando, a minha autoavaliação eu, eu, claro, não colocava nunca, assim, as notas máximas, assim, a não ser na última avaliação. Mas, nas outras eu sempre fui bem modesto assim, né? não querendo, sabe? ser 100% em tudo, né? porque a gente nunca é 100% em tudo. Mas foi tranquilo, eu acho que a minha avaliação ela foi igual a todos os outros servidores, sem discriminação. Eu sabia a minha pontuação, porque quando eu fazia, já era pontuado ali e já me dizia, sobre a aprovação, o que me deixava tranquilo, né? Porque tem uma conta ali que se faz, né? que é o teu superior, né? que te avalia e tu te avalia. E aí eles fazem uma média, uma soma e tal, que eu agora não saberia, né? até fazer. Mas como a gente tá sendo avaliado, na hora, a gente presta atenção é claro (Trabalhador 5).

[...] É eu acredito que a minha avaliação tenha sido um pouco mais critica que a do meu chefe, como eu te disse aqui o pessoal é muito acessível então até na hora de avaliar eles vem conversar contigo, eu vou pôr isso, isso, isso, então não é uma coisa, sendo acessível e tu cumprindo as tuas funções, não é uma coisa tão extraordinária (Trabalhador 10).

Ainda, no plano de carreira do servidor técnico administrativo, também consta o incentivo a qualificação, ou seja, o trabalhador que possui formação superior ao exigido, no edital do concurso, recebe o referido incentivo. Esse incentivo à qualificação pode ser requerido no momento da posse no cargo, ou após seu ingresso.

Ele está previsto no art. 11 da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, onde consta que será concedido o incentivo a qualificação ao servidor que possuir formação superior ao cargo que prestou concurso. No art. 12¹⁰ encontra-se especificado como se

¹⁰ Redação dada pela Lei nº 11.784 de 2008.

dá o cálculo para pagamento do incentivo a qualificação, tendo como parâmetro o vencimento básico do servidor (BRASIL, 2005).

O incentivo a qualificação é calculado de acordo com os percentuais demonstrados no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Percentuais do Incentivo à Qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	relação direta	relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Anexo IV-b da Lei 11.091/2005

Salienta-se que a pesquisa de campo evidenciou que dez, dos onze, servidores entrevistados recebem o incentivo a qualificação, ou seja, 91% dos trabalhadores pesquisados possuem escolaridade maior do que a exigida no cargo que ocupam. Assim distribuídos da seguinte forma: dois servidores ocupam cargo de nível superior e nove servidores ocupam cargo de nível médio.

Dos nove servidores que ocupam cargo de nível médio, oito possuem graduação ou especialização. Já os dois servidores de nível superior, possuem especialização, ou seja, formação superior ao exigido no cargo.

Importa ressaltar que alguns dos servidores entrevistados se qualificaram após o ingresso na instituição. Assim, com o resultado das entrevistas, constatou-se que 64% dos trabalhadores ingressaram na instituição com nível superior ao exigido no edital e que apenas 36% adentraram com a formação devida.

Sendo que, destes últimos, 27% se qualificaram após ter ingressado na instituição, totalizando 91% dos trabalhadores que recebem incentivo a qualificação.

4.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS – CAMINHOS E ACHADOS

Primeiramente, realizou-se contato com a chefia de Gabinete do Reitor, do Instituto Federal Sul-rio-grandense, à qual foi entregue uma carta explicitando o projeto de pesquisa e solicitando a anuência para a realização da mesma.

Após a autorização do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, para a entrada em campo, as entrevistas foram realizadas entre os meses de outubro e novembro de 2016. Em função do período da greve dos servidores, que coincidiu com o da coleta de dados, houve certa dificuldade em contatar os servidores com deficiência. No entanto salienta-se que, apesar da complexidade, todos foram convidados a participar. Os convites, para alguns, foram realizados pessoalmente e, para outros, por diversos meios de comunicação, como e-mail, whatsapp, telefonema, etc, cujos dados de contato institucional foram disponibilizados pelo Instituto. A partir da primeira abordagem, alguns dos servidores entrevistados disponibilizaram seus dados de contato pessoal.

Com isso dos 26 servidores com deficiência, lotados na cidade de Pelotas, 11 aceitaram participar da pesquisa. Em virtude da colisão do movimento paredista, com o cronograma da pesquisa, salienta-se que a pesquisadora, ao contatar os entrevistados, se prontificou a realizar a entrevista no local e horário que melhor se adequasse ao trabalhador. Dessa forma realizou-se a maior parte das entrevistas no local de trabalho dos mesmos, ou seja, somente dois dos entrevistados não utilizaram seu local de trabalho. Destes últimos, um deles se deslocou até a Reitoria (local de trabalho da pesquisadora) e o outro a concedeu em sua residência.

Os servidores foram esclarecidos sobre a natureza do estudo, sendo entregue aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE¹¹. Dessa forma assinaram o referido termo e procedeu-se o início as entrevistas, que foram gravadas pela pesquisadora e tiveram duração média entre 20 e 60 minutos.

Os participantes da pesquisa totalizaram um percentual de 43%, conforme exposto na Figura 3, abaixo:

¹¹ Salienta-se que para dois dos entrevistados, com deficiência visual, foi feito a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

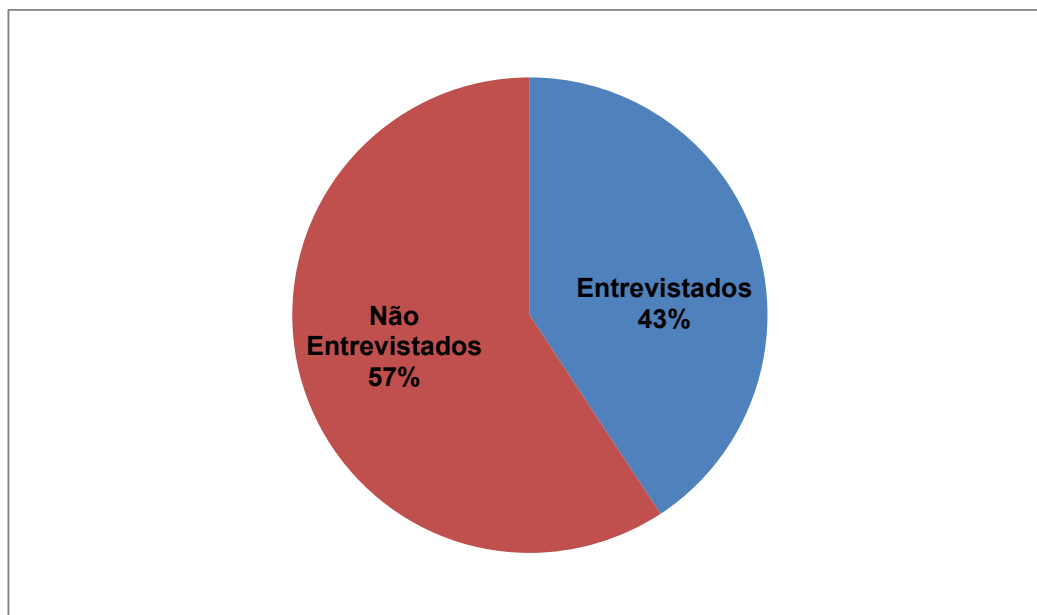


Figura 3 - Gráfico: Percentual de sujeitos entrevistados
Fonte: Elaborado pela autora

Embora alguns servidores não tenham participado da pesquisa, acredita-se que, por ser uma pesquisa de natureza qualitativa, não haverá prejuízo nos dados coletados e analisados, uma vez que se constatou a reiteração dos depoimentos na nona entrevista.

Nesse sentido, Minayo salienta que:

[...] o investigador que trabalha com abordagem qualitativa nunca pode esquecer-se de que não estuda um somatório de depoimentos. Isso significa que a práxis compreensiva pode até utilizar critérios numéricos (número de entrevistas), mas não necessariamente será este o definidor de relevâncias, muitas vezes esclarecidas pela falta de apenas um ou de poucos interlocutores. Nesses casos, a unidade de significação não é composta pela soma das respostas de cada indivíduo para formar uma relevância estatística. E, sim, ela se constrói por significados que conformam uma lógica própria do grupo ou, mesmo, suas múltiplas lógicas (MINAYO, 2014, p. 192).

Conforme citado anteriormente, o IFSul possui servidores com deficiência física, auditiva, visual e mobilidade reduzida. Com isso a pesquisadora preocupou-se em contemplar, nas entrevistas, todos os tipos de deficiências, de forma a evitar prejuízo na interpretação dos resultados.

Todas as entrevistas foram gravadas pela pesquisadora, com a anuência dos participantes. Após a transcrição das entrevistas, passou-se a sistematizar as

categorias das falas que mais se reprisam, assim, alterando para uma análise mais vasta dos dados coletados.

Logo após as entrevistas, foram feitas as transcrições dos dados apreendidos¹², procedendo-se leitura e releitura, tantas vezes quanto necessário. Em seguida, foi ordenada e sistematizada a classificação dos dados das pessoas entrevistadas. Foram categorizadas, de forma a permitir uma melhor análise das categorias que apareceram com maior intensidade, bem como foram analisadas as questões implícitas e explícitas que se destacaram nas entrevistas e que foram dadas como relevantes, para seu significado.

Foi utilizada a análise de conteúdo pois, segundo Minayo (2014, p. 308), “Do ponto de vista operacional, a análise de conteúdo parte de uma leitura de primeiro plano das falas, depoimentos e documentos, para atingir um nível mais profundo, ultrapassando os sentidos manifestos do material”.

Para se obter uma melhor compreensão, de cada sujeito pesquisado, foram destacadas algumas características dos mesmos, como gênero, idade, tipo de deficiência, tempo de serviço na instituição, nível do cargo e formação. Esses dados serão demonstrados nos gráficos a seguir:

4.4 CARACTERÍSTICAS DOS SUJEITOS DE PESQUISA

4.4.1 Quanto ao gênero

Nas entrevistas a predominância do sexo masculino, de oito servidores, sobre o sexo feminino com apenas três servidoras, se deve ao fato de que, 65% dos trabalhadores com deficiência, do Instituto, são do sexo masculino e apenas 35% do sexo feminino. Ainda, no IFSul, o número geral de servidores corresponde a um percentual de 55% do sexo masculino e, 45% do sexo feminino. A Figura 4 ilustra a distribuição dos entrevistados, por gênero.

¹² As transcrições das entrevistas foram realizadas pela própria pesquisadora.

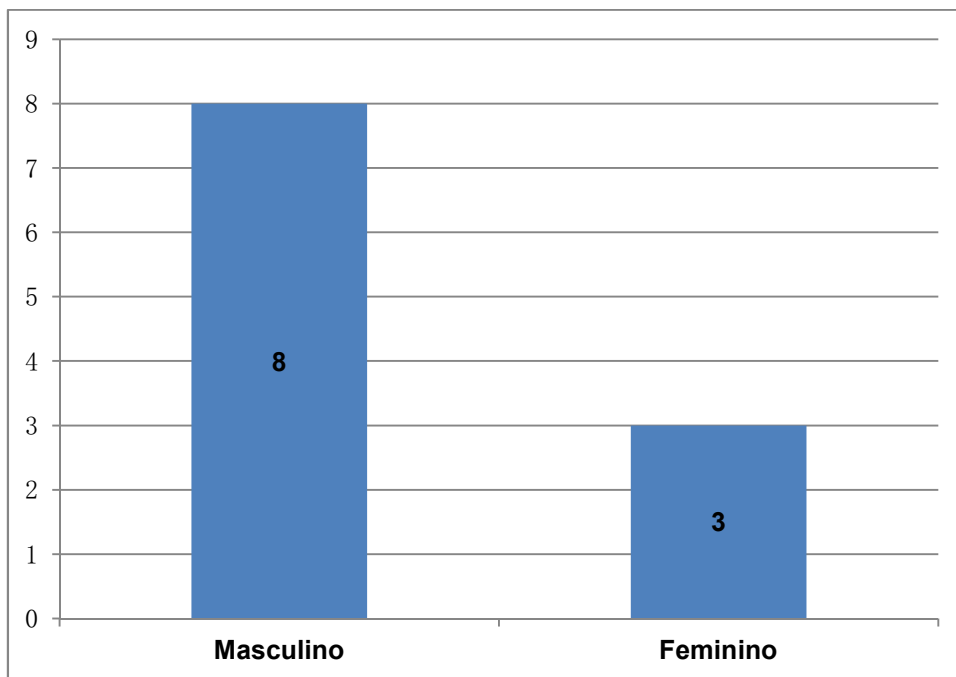


Figura 4 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Quanto ao gênero
Fonte: Elaborado pela autora

Esses dados acabam corroborando com a hegemonia do sexo masculino nos postos de trabalho do Brasil que, segundo dados da RAIS de 2014, citado anteriormente, os homens correspondiam a 64,45% das vagas de trabalho e, as mulheres a apenas 35,55% (BRASIL, 2015).

4.4.2 Quanto à idade

Com relação à faixa etária dos respondentes, verifica-se que a maioria dos entrevistados tem menos de 48 anos de idade, conforme demonstrado na Figura 5, apresentada a seguir.

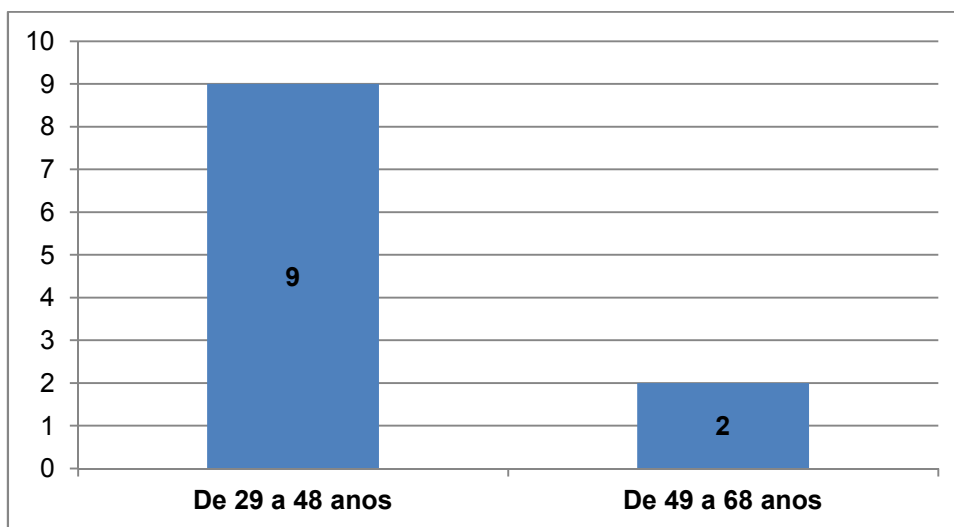


Figura 5 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Quanto à idade
Fonte: Elaborado pela autora

Poder-se-ia dizer que esse fato se justifica em virtude da política de inclusão ser incipiente. No âmbito da educação, foi a partir da década de 80, conforme citado anteriormente, na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que foi estabelecida “[...] a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino” (BRASIL, 1989).

Com relação à inclusão no mercado de trabalho a inserção das PcD vem ocorrendo por intermédio de cotas tanto em empresas privadas pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, quanto por empresas públicas, pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, evidenciando que a política de cotas começou a ser utilizada há poucas décadas.

4.4.3 Tipo de deficiência

Quanto ao tipo de deficiência, foram entrevistados: um servidor com deficiência auditiva, dois servidores com deficiência física, quatro servidores com deficiência visual e quatro servidores com mobilidade reduzida, cujos quantitativos são apresentados na Figura 6.

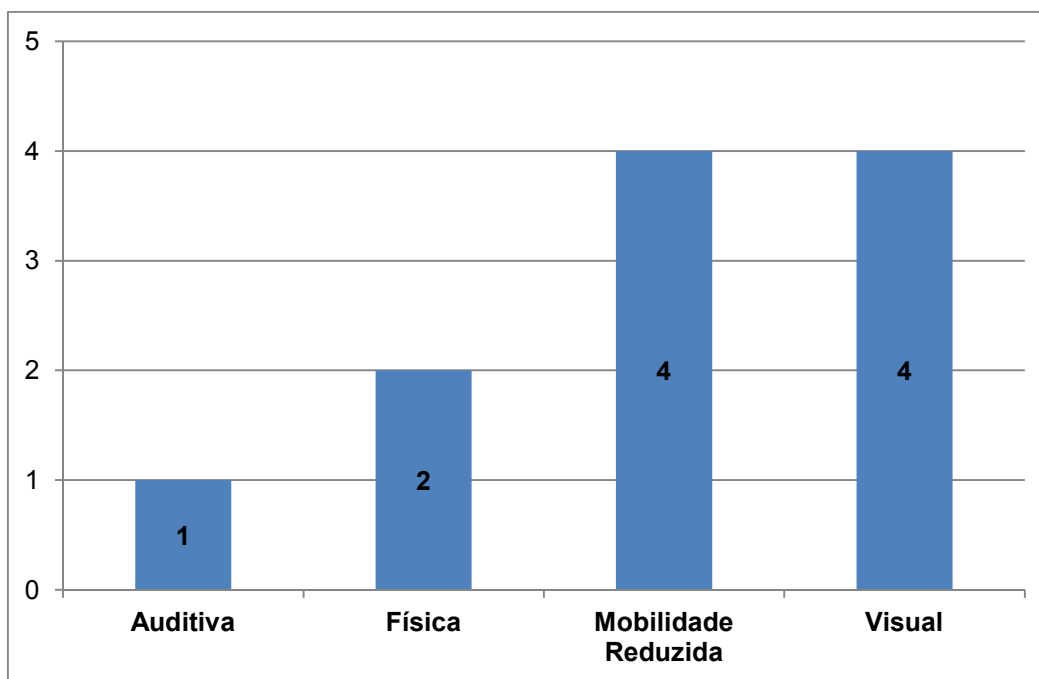


Figura 6 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Tipo de deficiência
Fonte: Elaborado pela autora

Salienta-se, entretanto, que pessoa com mobilidade reduzida não se enquadra como pessoa com deficiência, como afirma o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, em seu Art. 5º, § 1º: “[...] aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção” (BRASIL, 2004).

4.4.4 Quanto ao tempo de serviço na Instituição

Quanto ao tempo de serviço, na instituição, os entrevistados têm menos de 10 anos, cuja distribuição se pode visualizar na Figura 7.

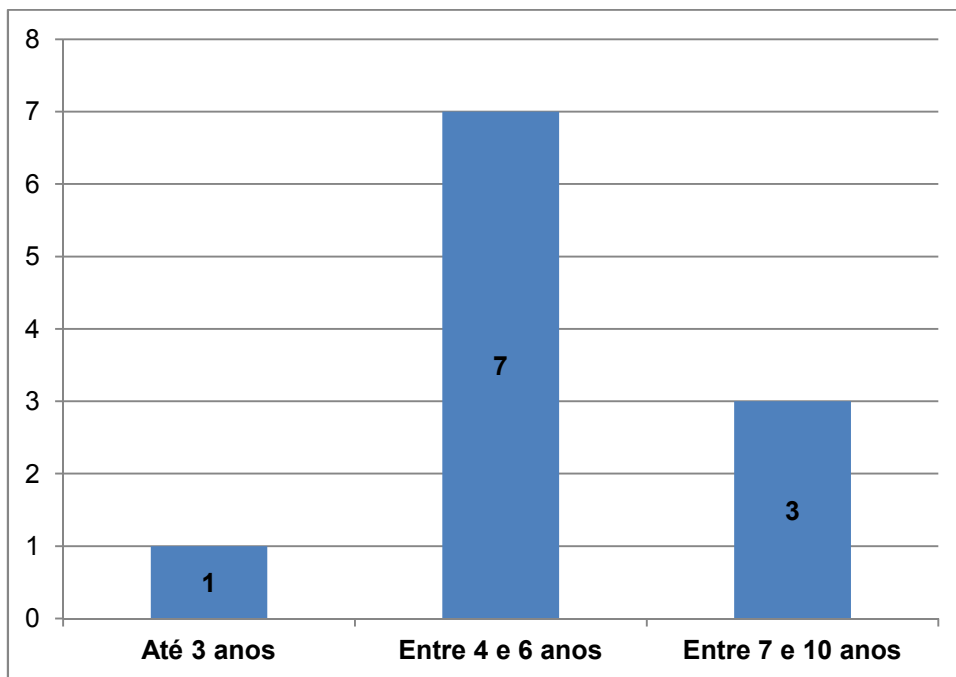


Figura 7 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Tempo de serviço na Instituição
Fonte: Elaborado pela autora

Pode-se dizer que esse viés se dá por dois fatores:

- 1º fator: as políticas de inclusão no serviço público começaram a partir da reserva de cotas prevista na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que rege o regime jurídico dos servidores públicos federais. Portanto a política de cotas existe há pouco mais de duas décadas.
- 2º fator: dos onze entrevistados, nove são oriundos de outros empregos, ou seja, cinco da iniciativa privada e quatro de outros órgãos públicos. Portanto, 82% dos servidores já estavam inseridos no mercado de trabalho, fator esse que pode justificar o tempo de serviço na Instituição.

4.4.5 - Quanto ao nível do cargo

Quanto ao nível do cargo, foram entrevistados nove servidores de nível médio e dois servidores de nível superior, cuja distribuição se apresenta na Figura 8.

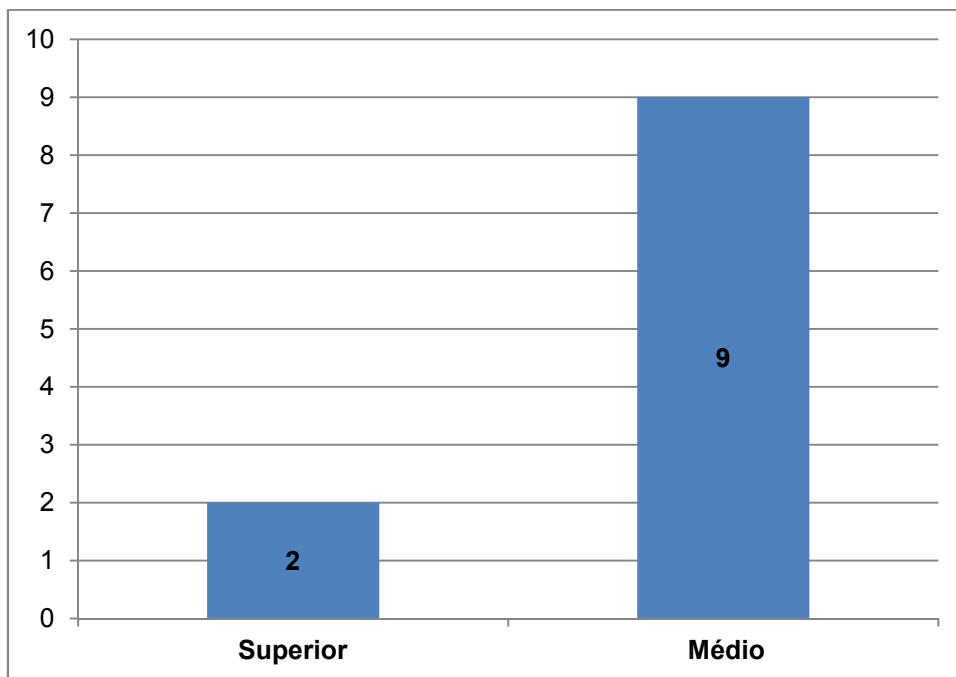


Figura 8 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Nível do cargo
Fonte: Elaborado pela autora

Importa salientar que, dos nove servidores do cargo de nível médio, oito têm graduação ou pós-graduação, enquanto que os dois servidores do cargo de nível superior têm pós-graduação.

Constata-se, portanto, que os servidores entrevistados possuem nível de escolaridade superior ao exigido no cargo, cujo detalhamento será demonstrado no próximo item.

4.4.6 Quanto à formação

Quanto à formação, os entrevistados dividem-se da seguinte forma: um servidor com ensino médio, seis servidores com graduação e quatro servidores com pós-graduação, Lato Sensu, conforme demonstrado na Figura 9.

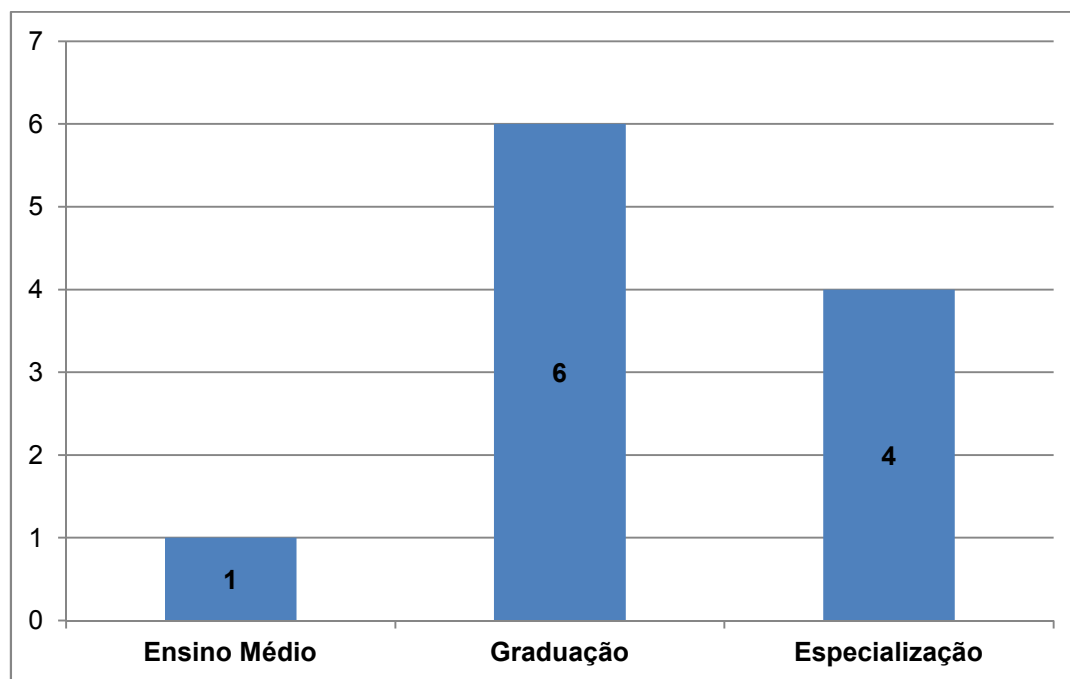


Figura 9 - Gráfico: Sujeitos da pesquisa: Formação
Fonte: Elaborado pela autora

Também foi identificado que, dos seis servidores com graduação, quatro estão cursando pós-graduação, *Stricto Sensu* e *Lato Sensu*, dessa forma é possível afirmar que o nível de qualificação dos servidores é superior ao exigido no cargo.

No próximo capítulo serão apresentados os resultados e análise dos dados empíricos.

5 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE

As análises permitiram uma melhor correlação com a inclusão no trabalho, o significado e a percepção desse contexto para as Pessoas com Deficiência, bem como toda sua vivência institucional, o que envolve o plano de carreira e ascensão no cargo. Também, a importância da educação como estratégia de inclusão.

Para fins de exposição dos achados, estabeleceram-se três vertentes analíticas, a saber:

- A percepção dos trabalhadores do IFSul quanto à inclusão: aspectos formais e legais;
- O processo de inclusão institucional na visão dos servidores;
- Oportunidades na carreira.

A primeira vertente, “A percepção dos trabalhadores do IFSul quanto a inclusão: aspectos formais e legais”, subdividiu-se em três perspectivas:

- a) A relevância da Educação na Inclusão;
- b) Concurso Público com reserva de vagas e
- c) O conhecimento sobre as Leis e Direitos para Pessoas com Deficiência.

A segunda vertente, “O processo de inclusão institucional na visão dos servidores”, subdividiu-se em três perspectivas:

- a) Acolhida no ingresso;
- b) Acessibilidade e
- c) Estágio Probatório.

E, por último, a terceira vertente, identificada como “Oportunidades na carreira”, subdividiu-se em três perspectivas:

- a) Possibilidades percebidas;
- b) Dificuldades enfrentadas e
- c) Expectativas como cargos de chefia.

5.1 A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DO IFSUL QUANTO A INCLUSÃO: ASPECTOS FORMAIS E LEGAIS

A primeira vertente figura sobre o discernimento dos servidores acerca das Leis de inclusão e sistema de cotas para ingresso na educação e no trabalho. Assim subdividiu-se em três perspectivas: A relevância da Educação na Inclusão; Concurso Público com reserva de vagas e O conhecimento sobre as Leis e Direitos para Pessoas com Deficiência.

5.1.1 A relevância da educação na inclusão

Durante muito tempo a educação, para as crianças com deficiência, era praticada em escolas especiais, segregando ao invés de incluir. Dessa forma as crianças com deficiência mantinham convívio somente com crianças análogas a elas e, conseqüentemente, ficavam excluídas da vida social.

As escolas por muito tempo tiveram práticas excludentes com ênfase no déficit, não nas possibilidades e no dinamismo próprio da condição de ser humano. Pensar em uma escola inclusiva significa considerar a convivência plena entre as diferenças, sem medo de incluir a diversidade e as formas alternativas de aprendizagem. Significa considerar que além dos métodos tradicionalmente conhecidos para o ensino outros métodos podem ser usados, métodos que correspondam às peculiaridades de sujeitos que não são iguais aos outros. É importante entender aqui, que não ser igual não significa ser incapaz de aprender (FERNANDES; LIPPO, 2011, p. 5).

Pensar em uma escola especial é o mesmo que acreditar que a educação está sujeita a uma dualidade, onde existe um ensino distinto para pessoas com deficiência e outro padrão de ensino para as que não têm deficiência. Dessa forma Fernandes e Lippo se referem a “Um sistema que cria uma ‘duplicidade de educações’. Nesse caso objetivos e finalidades do ensino se fazem de acordo com as características do usuário da educação e não em função do fim educacional que é educar” (2011, p. 5).

Sobre a educação para as PcD, os entrevistados foram unânimes em afirmar que a educação vêm demonstrando um avanço, embora muito moroso. Eles acreditam que esse avanço é uma consequência da mobilização da sociedade e dos grupos organizados, norteados aos direitos das pessoas com deficiência: “[...] Isso tá melhorando muito, né. Ah, foi pior, foi pior, né? Mas sim, a sociedade começou a se

mobilizar, né. Os próprios portadores e querendo, querendo uma escola pra todos, né, que todos tenham oportunidades de, de educação” (Trabalhador 5).

Com relação aos movimentos organizados em prol das PcD, Fernandes e Lippo acreditam que,

[...] o movimento organizado das pessoas com deficiência tem um significativo papel nessa transformação. Já conseguiu muitos avanços, e sua luta deverá engrossar a fileira da resistência contra a segregação social das pessoas com deficiência. A sociedade civil em geral também tem o importante papel de aprender a lidar com as diferenças e validar a heterogeneidade e a pluralidade da existência humana (2013, p. 288).

Mesmo com os avanços identificados, nas Políticas Públicas, norteados para as Pessoas com Deficiência, se faz necessário avançar mais, visto que, por enquanto, a maioria se situa em nível discursivo, havendo um hiato entre o que propõe a lei e o que ocorre na realidade institucional. Os progressos inclusivos parecem se localizar somente na teoria. Na fala dos sujeitos não se identifica a percepção de que a deficiência não está na pessoa, mas sim em uma sociedade que não está doutrinada para as diferenças.

Dessa forma a população só “[...] poderá se desenvolver democraticamente e propiciar o espaço de humanidade para seus cidadãos quando estiver capacitada a atender às diferentes necessidades e peculiaridades dos seres sociais que vivem suas vidas cotidianamente em seu contexto” (FERNANDES; LIPPO, 2013, p. 287).

Também foi debatido, nas entrevistas, como essa realidade repercute dentro do IFSul. Os entrevistados relataram que a instituição, no que se refere ao sistema de cotas no vestibular para deficientes, encontra-se atrasado. “[...] no máximo que eles colocam nos editais, se o aluno precisar de algum atendimento especial ele tem que colocar na ficha de inscrição, se o aluno precisar de prova ampliada ele tem que colocar na ficha de inscrição. Mas vagas em si? Não” (Trabalhador 1).

Na sexta entrevista, o servidor ainda enfatiza que tudo começa pela educação e que o IFSul, sendo uma instituição de ensino, deveria ter política de cotas para Pessoas com Deficiência no vestibular: “[...] no IF não tem as cotas pro vestibular. O servidor imagina, o Instituto Federal não tem política de cotas pro vestibular, o que será da

política do serviço público? Tudo começa pela entrada do estudante, tudo começa pela relação aluno-professor” (Trabalhador 6).

Ainda foram categóricos, ao ressaltar a importância da educação para a inclusão no mercado de trabalho e isso vem ao encontro de que a educação é o começo de tudo. Por isso a importância da educação inclusiva.

Uma real participação das PcD na sociedade, uma inclusão na qual se sintam autônomas e verdadeiramente emancipadas. Propiciando àqueles que, de alguma forma, por muito tempo, foram excluídos e, conseqüentemente, ficaram fora do mercado de trabalho por falta de qualificação profissional.

Para Sasaki (1997), o trabalho era considerado um campo de batalhas, de um lado as pessoas com deficiência e seus aliados, lutando para se inserir no mercado de trabalho, do outro os empregadores despreparados para receber as PcD e, no ponto de vista deles, inconformados por não conseguirem preencher suas vagas com pessoas tão qualificadas, quanto as que não possuem deficiência.

Por isso, os sujeitos pesquisados também salientaram a importância da continuação do ensino, da amplitude de um curso superior, ou seja, uma profissão que qualifique para um trabalho mais estratégico do que simplesmente operacional: “[...] quando a gente chega no ensino médio a pessoa com deficiência normalmente vai pra cargos, pra cargos mais de produção, que não tem muita responsabilidade, tudo começa pela educação, a instituição federal já tá pecando nisso” (Trabalhador 6).

Ainda, foi debatido sobre as pessoas com deficiência que conseguem adentrar no serviço público, na visão deles, essas pertencem a um grupo de pessoas mais restrito, devido à escolarização. São pessoas que, geralmente, tiveram mais oportunidade devido à situação socioeconômica.

No entanto ainda persiste uma parcela de PcD em situação de vulnerabilidade, que não tem condições de granjear um trabalho mais estável. Esse enfoque dado “[...] a essa parcela da população, especialmente quando em situação de pobreza, aliada à dificuldade de acesso em áreas como saúde, educação, emprego, lazer e cultura, entre outras, podem gerar maior dificuldade ao seu acesso aos Bens Sociais” (CASTRO; FERNANDES; AZEVEDO, 2014, p. 13).

Esse fator acaba por excluir todos aqueles que não conseguiram se qualificar, ou seja, poder-se-ia pensar que o sistema de cotas para o trabalho ainda não é suficiente para acabar com a exclusão.

5.1.2 Concurso público com reserva de vagas

Com relação à utilização da reserva de vagas para PcD, as respostas indicam que o serviço público acaba sendo uma saída para aqueles que tem dificuldade de se inserir em um trabalho, que ofereça mais estabilidade. E que, tanto para as pessoas com deficiência, como negros e todos aqueles que, de alguma maneira, são discriminados, o concurso público proporciona uma igualdade de concorrência por meio das ações afirmativas.

Segundo Fernandes e Lippo (2013), ainda são necessárias políticas diferenciadas para essa população, isso se deve ao processo histórico que acabou por deixar dívidas com os setores sociais que sofrem discriminação, a exemplo de gênero, etnia, bem como as pessoas com deficiência.

Na pesquisa de campo, apesar da relevância das cotas na inclusão a maioria, dos entrevistados, respondeu ter sido a primeira vez que utilizaram as cotas, sempre tentaram concursos públicos pela ampla concorrência, conforme demonstrado nas entrevistas a baixo:

[...] sempre naquela fazendo um concurso ali outro aqui, esse mesmo concurso que eu fiz pra banco, não foram com vaga especial e esse concurso foi o primeiro que eu fiz pra vaga especial (Trabalhador 1).

[...] aí, a primeira vez eu tentei pela vaga de deficiente foi quando eu entrei aqui, mas antes disso eu já tinha feito vários outros concursos, mas sempre na ampla concorrência (Trabalhador 2).

O servidor ainda relatou que não se sentia à vontade, para prestar concurso público com reserva de vagas: “[...] e nunca gostei muito dessa ideia de usar a deficiência pra conseguir vaga, sempre fui meio, meio na defensiva em relação a isso, nunca fui muito de acordo” (Trabalhador 2).

Com relação à possibilidade de utilizar a reserva de vagas para concurso público, Gugel exprime que:

[...] a reserva destinada à pessoa com deficiência não pode obrigar o candidato com deficiência a aceitar tal medida, pois a decisão de participar do certame público por meio da reserva de vagas, diz respeito à vontade própria do candidato com deficiência que tem autonomia e liberdade de fazer a escolha (2016, p. 146).

Todavia, não usar a reserva de vagas para ingresso no setor público, pode sinalizar, também, uma atitude contrária à política de cotas.

Outros servidores responderam que estavam no 2º e 3º concurso, por reserva de vagas, mas o que chamou a atenção é que um deles disse ter feito mais de 20 concursos públicos. Ainda, relatou que sempre participou de reuniões em grupos, onde era abordada a questão das cotas para deficientes e que, nesses grupos, essas ações sempre foram muito incentivadas. Outro fator, apontado pelo servidor, é que o número de candidatos com deficiência, inscritos nos concursos públicos, continua aquém do idealizado pelos movimentos em prol das PcD:

[...] também, é que muito poucos deficientes se candidatavam aos concursos, né? e eu entendo que seja por causa da educação, né? porque o edital do concurso público ele pede uma série de coisas ali: laudo médico, tem que ter a formação exigida, muitas vezes curso superior, que é os melhores pagos e não tem. Assim, ou tem, mas tem muito poucos portador de deficiência com curso superior, né? (Trabalhador 5).

Nambu (2003) considera que, embora a lei de cotas no serviço público propicie a inserção das PcD no trabalho, ela ainda não atinge os 5% das vagas reservadas, que é o mínimo previsto na Lei 8.112/90. Isso se deve à falta de aprovação dos candidatos e à falta de inscritos, para as vagas reservadas.

Com relação à narrativa do servidor, de que o edital do concurso exige uma série de documentos, como laudo médico, isso se deve ao fato de que a legitimação da deficiência “[...] justifica-se, pois o candidato concorrerá se for sua livre opção, às vagas reservadas destinadas exclusivamente às pessoas com deficiência, bem como auxiliará ao administrador público na preparação das provas acessíveis, se forem requeridas” (GUGEL, 2016 p. 146).

Todavia, mesmo com essas oportunidades de reservas de vagas, para deficientes, volta-se ao princípio de tudo: a educação. O porquê de ainda ser difícil ingressar em um serviço público. A questão objetivou-se na qualificação, ou seja, nas entrevistas foi constatado que, dos onze entrevistados, dez possuem graduação ou

pós-graduação. E, desses, somente dois prestaram concurso para vaga de nível superior.

Desse modo, os poucos candidatos, com escolaridade superior, acabam por preencher as vagas de nível médio, cuja exigência é o ensino médio completo, diminuindo, assim, a chance daqueles que não conseguiram se qualificar. Esse fato fica explícito na fala a seguir:

[...] Sabe o que que eu acho, o concurso público é uma dificuldade, não é todo mundo que consegue mesmo com as cotas é muito difícil, atualmente as pessoas com deficiência tem muita dificuldade, né? então, depois quando a pessoa entra no serviço público eu acho que já tem mais capacidade, condições, pessoas mais beneficiadas, a pessoa com deficiência ela não tem muita estrutura, entende? (Trabalhador 6).

A reserva de vagas, para concurso público, é um direito garantido na Lei 8112/90 e está imbricado nas ações afirmativas. Os editais, com os resultados dos concursos, devem antever duas listagens: uma com a classificação geral de todos os candidatos inscritos e a outra com a classificação dos candidatos que se inscreveram como PcD.

É notório que as cotas são muito positivas para a inserção das Pessoas com Deficiência, nas Instituições Públicas. Em razão disso, Pagame (2010), com sua pesquisa intitulada “Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas”, ratifica que, sem a reserva de vagas, seria muito difícil ou quase impossível os candidatos serem nomeados.

[...] verificamos que o primeiro candidato aprovado, dentre os portadores de deficiência, no cargo de nível superior, considerando-se sua classificação geral, ocupou a 70ª posição, o segundo a 370ª colocação, e assim sucessivamente, o que nos leva a crer que sem a reserva de vagas a possibilidade de um desses candidatos ser convocado para tomar posse seria remota. O mesmo se verifica em relação aos candidatos aprovados para o cargo cuja exigência era o ensino médio completo. O primeiro colocado da lista especial, teve sua classificação geral na 130ª posição, o que tornaria a possibilidade de nomeação ainda mais remota, sem a reserva de vagas (2010, p. 138).

Mais uma vez, evidencia-se o reduzido número de pessoas com deficiência que tem a oportunidade de cursar uma faculdade, sendo que, aqueles que conseguem, acabam por se incluir em um grupo mais restrito de pessoas. Isso tudo, porque a

empregabilidade está coadunada com a educação e, sem uma formação, torna-se difícil a inclusão laboral no atual momento de reestruturação produtiva.

Esse fator é determinante para as oportunidades de trabalho. É evidente que qualquer pessoa, com ou sem deficiência, precisa de uma qualificação, mas a questão é que as PcD foram segregadas, por muito tempo, em escolas especiais e, até mesmo, sofreram processo de exclusão, dificultando, desse modo, a inclusão social.

5.1.3 O conhecimento sobre as leis e direitos para PcD

Com relação às leis e Direitos para PcD, a maioria dos entrevistados relatou não possuir conhecimento aprofundado sobre as Leis específicas, nunca se interessaram em buscar a Lei, pois alegaram não precisar colocá-las em prática, tanto em suas trajetórias de vida, como dentro da instituição.

Contudo na III Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência enfatiza-se a importância para que as PcD “[...] conheçam seus direitos descritos na legislação, de modo a buscar formas para assegurar e cobrar que os mesmos sejam cumpridos. Da mesma forma, as pessoas sem deficiência” (2012, p.7).

Os servidores argumentaram que a instituição possui o Departamento de Ações Inclusivas e o Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas, que tem por objetivo a quebra de barreiras arquitetônicas, educacionais e atitudinais, na instituição, de forma a promover a inclusão. Assim, de certa forma, sentem-se um pouco mais amparados.

No entanto apesar da maioria relatar que nunca foi preciso utilizar a lei, ou pensar em direitos para os servidores com deficiência, alguns relatos chamaram a atenção. Alguns dos entrevistados apontaram que as ações inclusivas, dentro da instituição, são mais norteadas para os alunos do que para os servidores. Conforme narrativas:

[...] as pessoas com deficiência? os servidores? olhar para os servidores, entende? o foco é mais aluno, professores, a comunidade (Trabalhador 6).

[...] eu cheguei a ouvir de um gestor na administração que o atendimento prioritário era só pra aluno, eu disse não. O atendimento prioritário é pra qualquer pessoa que chegar aqui no órgão público (Trabalhador 1).

[...] tem alunos com deficiência né? e como é uma instituição de ensino né? a grande preocupação é com o aluno, né? então como vai receber esses alunos e tal, né? há talvez se fosse só servidor eu não sei como seria né? (Trabalhador 9).

Percebe-se um descontento nas falas, quando se referem que as ações inclusivas são mais norteadas para o aluno com deficiência. Provavelmente isso se justifique por dois fatores: Primeiro, porque a política de reserva de vagas para servidores é muito incipiente e, com isso, a instituição ainda não ter apreendido as necessidades dos trabalhadores.

O segundo fator pode estar sucedendo devido aos servidores não dirigirem-se às ações inclusivas, haja vista que percebem esse setor mais direcionado para o discente.

Ademais, pelo fato dos servidores não procurarem as ações inclusivas, também poder-se-ia afirmar que os mesmos não intentam tratamento distinto. Assim percebe-se na fala a seguir: “[...] eu não gostaria, assim, de ter um tratamento diferenciado em relação. Claro, como eu te falei, pela jornada longa, às vezes eu tenho problema de dor de cabeça e tudo mais, por forçar a vista” (Trabalhador 7).

Nessa fala percebe-se que o servidor não se sente confortável em procurar os setores competentes, para sanar seus problemas. Em seu ponto de vista, não gostaria de ter tratamento distinto dos colegas, ao trocar de função ou deixar de realizar determinado trabalho, por conta da sua deficiência.

Similarmente, foi identificado, em outras entrevistas, que alguns servidores têm o mesmo sentimento, não costumam procurar ajuda médica ou reivindicar junto às chefias, quando há alguma dificuldade em relação à deficiência. Percebe-se, sem afirmar, que essa atitude parece estar em consonância com os preconceitos e estereótipos instituídos ao longo de muitos anos, de que a deficiência traz um estigma de doença.

No entanto salienta-se que “[...] Deficiência não é doença, embora possa ser causada por doença; não vai ser curada, é uma condição, geralmente permanente. Se a deficiência é condição, precisa ser reconhecida como tal a fim de que as barreiras sociais possam ser superadas” (FERNANDES; LIPPO, 2013, p. 284).

Posto isso, importa ratificar que o adoecimento é um fator natural de qualquer ser humano e que o trabalhador, com ou sem deficiência, está sujeito a isso, bem como amparado por Lei.

Nesse sentido, Nambu (2003, p. 17) exprime que “[...] uma condição importante para qualquer trabalhador é ter boa saúde. A pessoa com deficiência não é uma pessoa doente, mas pode ficar doente como qualquer outra”.

Com isso a importância da prevenção à saúde do trabalhador, não só às pessoas com deficiência, mas todos os trabalhadores. Nesse sentido, Silva (2013, p. 108) enfatiza que:

[...] As ações de vigilância e promoção à saúde do servidor visam ao acompanhamento e à prevenção dos agravos à saúde detectados, avaliar ambientes e processos de trabalho e seus impactos na saúde do servidor, assim como detectar precocemente doenças relacionadas ou não ao trabalho por meio de exames clínicos, avaliações ambientais com bases nos denominados riscos (físicos, ergonômicos, mecânicos, psicossociais, entre outros), aqui estão expostos os servidores em suas atividades laborais.

Com o propósito de prevenção à saúde do trabalhador, conforme já citado, em 2009 foi criado o Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. E, para viabilizar esse controle das ações, foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, com o intento de gerir e orientar todas as ações que envolvem a saúde e segurança do servidor público (BRASIL, 2010).

Também, o IFSul dispõe do Núcleo Sistêmico de Assistência à Saúde do Servidor, com uma equipe especializada composta por cinco médicos, uma enfermeira, duas técnicas em enfermagem, uma psicóloga e dois engenheiros de segurança do trabalho. Assim podendo proporcionar aos servidores um acolhimento, sempre que necessário.

5.2 O PROCESSO DE INCLUSÃO INSTITUCIONAL NA VISÃO DOS SERVIDORES

A segunda vertente, identificada como “O processo de inclusão institucional na visão dos servidores”, subdividiu-se em três perspectivas: Acolhida no Ingresso; Acessibilidade e Estágio Probatório.

5.2.1 Acolhida no ingresso

No que tange ao momento da posse, alguns trabalhadores acreditam que poderia haver preocupação dos dirigentes institucionais, quanto à alocação dos servidores nos setores em que irão desenvolver seu trabalho. E mais: ficou evidente que isso seria tarefa para o setor responsável pela nomeação.

Ainda, relataram que, no momento do ingresso, no qual o servidor assina sua entrada na instituição, não houve a preocupação em indagar se precisavam de alguma adaptação. Foram tratados de maneira geral, dessa forma não sabem precisar se isso é positivo ou negativo, com relação às suas necessidades específicas.

[...] não sei se depende muito mais do servidor ou do próprio IF, entendesse? por causa que, em nenhum momento perguntaram se eu precisava de um equipamento adaptado.¹³ Assim. Isso partiu do meu coordenador, entendesse? eu acho que o setor responsável¹⁴ de repente, no ingresso do servidor poderia ter essa preocupação, de repente. E ver, se precisa de um equipamento diferenciado, em relação aos outros (Trabalhador 7).

Assim, como em outra entrevista, percebe-se que o servidor também refere que, no início de suas atividades, não teve uma preocupação, por parte da gestão, em acompanhar as atividades do servidor com deficiência, sendo que isso ficou a critério do próprio trabalhador em tentar adaptar-se no ambiente do trabalho, o que se comprova no excerto a seguir:

[...] a pessoa entra e ela não tem uma orientação tipo: olha vamos pegar um grupo e vamos instruir, tipo funciona assim, funciona assado. No meu caso, pelo menos, eu entrei e tive que ir descobrindo, eu entrei e disseram: olha tu vai trabalhar aqui, te senta e deu (Trabalhador 10).

Nesse sentido, Gugel (2016) exprime que, no momento da posse do servidor, o gestor, ao nomeá-lo, deve certificar-se da acessibilidade no local de lotação, de modo a cumprir as regras de acessibilidade que constam nas Leis e normas da ABNT. O que não deve acontecer é o servidor ser lotado em determinado setor porque, somente nesse âmbito, seria acessível ou, então, não lotá-lo porque o local não é acessível.

¹³ (Tradução nossa) foi preciso trocar a palavra para que o entrevistado não seja identificado.

¹⁴ (Tradução nossa) *idem* à nota anterior.

Além disso, lotar os servidores com certa deficiência, em um determinado setor, sem a perspectiva de evolução profissional, de executar outras atividades ou, até mesmo contato com outros trabalhadores, pode figurar uma segregação desagradável no ambiente laboral (GIL, 2002).

Não basta inserir o trabalhador na instituição: é preciso homogeneizar, ou seja, criar mecanismos de gestão para que os mesmos consigam exercer suas atividades laborais e, com isso, consigam trabalhar de maneira igualitária com seus colegas. Assim a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em seu Artigo 27, Trabalho e Emprego, refere que:

[...] Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência (2011, p. 53).

Com os depoimentos, percebe-se que, ao assinar o termo de posse, ou seja, no momento em que os servidores são empossados no cargo, para o qual prestaram concurso, o setor responsável parece estar inapto para tal situação. E, poder-se-ia dizer que esse aspecto está diretamente imbricado com o fato da política de inclusão ser incipiente. Para sanar esse problema seria “[...] fundamental que, ao incorporar em seu quadro de funcionários um contingente de pessoas com deficiência, a empresa prepare seu público interno para recebê-las. Algumas orientações podem nortear o comportamento dos empregados” (GIL, 2002, p. 29).

Outro fator, não menos importante, é que os servidores explanaram em seus depoimentos que, por possuírem uma deficiência não visível, os colegas de trabalho nem sabem que entraram por cotas. Constata-se nos relatos a seguir:

[...] acho que até hoje, muitos que trabalham comigo, acho que nem sabem que eu entrei pela vaga de deficiente, porque não é uma deficiência tão visível, entende? Só se eu falar e tu parar pra olhar, caso contrário, as pessoas nem notam (Trabalhador 2).

[...] nada, ninguém nunca me perguntou, acho que tem gente que ainda nem sabe que eu entrei por deficiente, eu acredito nisso (Trabalhador 10).

Também, percebeu-se que outro entrevistado ficou surpreso com o convite para participar da pesquisa, alegando que sua deficiência não é visível, somente algumas pessoas sabem. Ainda lembrou que foi somente na perícia que teve um tratamento mais distinto e que se sente melhor dessa forma, com o tratamento homogêneo por parte da instituição. Como explicitado em sua fala:

[...] assim, tipo, até eu, até me surpreendi, por causa que, na realidade foi só no momento do ingresso, que, que foi que eu passei por toda aquela questão da perícia, mas em nenhum outro momento tive um tratamento diferenciado em relação a outros colegas, entendesse? Eu não sei se isso é bom. Pra mim isso é bom, porque eu sou uma pessoa mais reservada, eu não gosto de ficar falando dos meus problemas e também não quero ter nenhum favorecimento por causa disso, tipo ah, eu não quero fazer tal coisa porque eu tenho o meu problema, entendesse? (Trabalhador 7).

Com esses depoimentos, corrobora-se a ideia de que a maioria dos entrevistados prefere não ter um tratamento distinto¹⁵, em relação aos demais colegas. Na fala a seguir é perceptível esse senso:

[...] em outros lugares que eu trabalhei tinha aqueles programas de inclusão, que fazia socialização com os teus gestores, com os colegas tudo, entendeu? E mesmo tu não querendo participar da adaptação eles te adaptavam, arrumavam uma adaptação pra ti e tu tinha que aceitar aquilo, e te virar com aquilo, aqui não. Eles te oferecem, tu quer? tu quer? Uma liberdade que eu me sinto muito mais a vontade assim. Tu sabe que tu tem deficiência e tudo que tu entrou nas cotas, mas é uma visão geral (Trabalhador 8).

Dessa forma os servidores com deficiência não desejam, nem tampouco carecem, de tratamento paternalista. Não tencionam que seus chefes ou colegas de trabalho exteriorizem um tratamento específico, pois esse “[...] pode até ser exagerado e inconveniente para a própria pessoa. Cada caso é um caso, e o que se precisa fazer é identificar os tipos de suportes que podem favorecer a pessoa com deficiência, as condições que otimizem sua produtividade” (NAMBU 2003, p. 18).

Percebe-se duas situações distintas: uma, é a necessidade de, no momento da posse, os servidores obterem um atendimento mais peculiar, para conseguirem as adaptações necessárias para desenvolverem suas tarefas; outra, é o tratamento paternalista por parte de seus colegas, ou seja, não há necessidade dos mesmos

¹⁵ Nesse caso, quando já estão na condição de servidor efetivo, e não no momento da posse, como foi citado anteriormente.

serem tratados com um olhar mais assistencialista, visto que são trabalhadores como quaisquer outros, que conseguem executar seu trabalho, desde que tenham os suportes elementares para suprir suas necessidades.

5.2.2 Acessibilidade

Acessibilidade, segundo Sasaki (2009), é uma facilidade que todos desejam que aconteça em todos os contextos e aspectos da atividade humana. Ainda, se for projetada sob os princípios do desenho universal, beneficiará a todos, independente de ter ou não qualquer tipo de deficiência.

Segundo o autor, os modelos de acesso são inseridos em uma estrutura formada por seis dimensões da acessibilidade. São elas:

- Dimensão Arquitetônica: sem barreiras físicas;
- Dimensão Comunicacional: sem barreiras na comunicação entre pessoas;
- Dimensão Metodológica: sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc;
- Dimensão Instrumental: sem barreiras de instrumentos, ferramentas, utensílios etc;
- Dimensão Programática: sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc;
- Dimensão Atitudinal: sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência.

Segundo relato, dos servidores entrevistados, foram identificadas três dimensões nas entrevistas, a saber: dimensão arquitetônica, dimensão comunicacional e dimensão instrumental.

A dimensão arquitetônica, no âmbito do trabalho, deve possuir “[...] acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessível utilizados pelas empresas para seus funcionários” (Sasaki, 2009, p. 2).

Na maioria das entrevistas, sobre este aspecto, foram apontados alguns problemas nos prédios da cidade de Pelotas. Um deles situa-se no prédio da reitoria que, por estar em construção, o estacionamento é coberto por britas, dificultando o acesso para pessoas com deficiência, que utilizam cadeira de rodas, ou seja, as

mesmas não tem como transitar, como qualquer pessoa sem deficiência. Esse fato se comprova nas falas a seguir:

[...] em função de estar um prédio em construção ainda, não tem toda essa questão de... porque um cadeirante aqui tem que vir pelas britas, ali, fica uma questão meio complicada, né? mas eu acredito que com o tempo isso vai se resolver (Trabalhador 7).

[...] Na reitoria eu creio que esteja bem adaptado, né? só falta a pavimentação no estacionamento porquê, do jeito que tá, por exemplo, um cadeirante não poderia entrar até aqui, entendeu? (Trabalhador 11).

Conforme citado, na entrevista nº 11, acerca da estrutura interna do prédio da Reitoria, os respondentes acham que está de acordo e que a estrutura também foi pensada para as pessoas com deficiência, a exemplo dos banheiros com fácil acesso para cadeirantes.

Com relação ao prédio do Câmpus Pelotas, os entrevistados relataram que a estrutura, por ser antiga, também deixa a desejar, no que diz respeito a piso tátil e rampas, conforme evidenciado nos depoimentos a seguir:

[...] com relação à rampa, piso tátil, acessibilidade da biblioteca aqui é muito ruim, sinalização de placas no saguão não existe, tá tu entra na porta, onde fica tal coisa? não existe. Piso tátil embora eu não precise de piso tátil, eu fico pensando naqueles que realmente precisam (Trabalhador 1).

[...] uma coisa que acontecia muito no início, que a gente brigava muito por isso e realmente era a acessibilidade, não tinha rampa em alguns lugares. A parte de ensino para os alunos, não tinha rampa, então tinha aluno cadeirante que, quando ele queria fazer alguma queixa de professor o pessoal tinha que ir até o corredor e isso acaba expondo o aluno (Trabalhador 2).

No Câmpus Pelotas Visconde da Graça, também por ser uma estrutura antiga, os entrevistados disseram que, aos poucos, estão sanando alguns problemas, como a exemplo das rampas de acesso aos prédios, as quais foram construídas recentemente. Também, alegaram que, por ser um prédio térreo, isso acaba não impedindo o acesso de pessoas com dificuldades de locomoção. Ressaltaram, ainda, que os bebedouros foram trocados por alguns mais baixos, para o caso de pessoas com nanismo.

[...] onde eu me lembro, assim, tem rampa, tem acesso. Porque a gente tem uma aluna, que é cadeirante né? e essa aluna, ela fez dois cursos técnicos,

depois ela tá no superior. [...]. Tem uma aluna que é anã, da noite, então tem acesso pra ela, com bebedouro (Trabalhador 4).

[...] Eu acredito que ainda falta algumas coisas, né? porque toda a estrutura daqui do câmpus é uma estrutura muito antiga, né? então quando os prédios foram projetados não tinha essa preocupação com a acessibilidade, desenho universal (Trabalhador 9).

O autor Sasaki (1997) faz uma distinção entre o desenho universal e o desenho acessível, quando refere que, este último, conhecido como “Desenho sem Barreiras”, assinala que determinado espaço é exclusivo para PcD, pois suas características assemelham-se ao modelo médico. No entanto, embora seja bem recebido, esse fato acaba estigmatizando as pessoas.

Já o desenho universal é conhecido como “Desenho para Todos”, norteado para pessoas com e sem deficiência. Dessa forma atendendo às necessidades de muitas pessoas, por isso considerado o mais proveitoso. Além do que, é mais inclusivo, pois não parece ser destinado somente para pessoas com deficiência (SASSAKI, 1997).

Percebe-se na fala dos trabalhadores que, nas estruturas dos prédios da cidade de Pelotas, em sua maioria, faltam acessibilidade arquitetônica, visto que aludiram dificuldades no estacionamento, bem como no interior de alguns prédios.

Alguns trabalhadores acreditam que os problemas de acessibilidade arquitetônica existentes na instituição dependem muito de uma gestão comprometida em sanar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência. Assim comprova-se no relato a seguir: “[...] a instituição poderia se interessar mais, aí também por parte da gestão estratégica, a resolver os problemas de rampas, de estrutura de placas, tá? (Trabalhador 1).

O estatuto da pessoa com deficiência (2013, p. 17), em seu Art. 70, compreende que “[...] a construção, a reforma ou a ampliação de edificações de uso público ou privadas de uso coletivo, ou a mudança de destinação para estes tipos de edificação, deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis”.

Segundo Sasaki (2009), a dimensão comunicacional na área do trabalho, no que refere às relações interpessoais, deve ser de total acessibilidade, ou seja, diante um do outro, como a utilização de língua de sinais, de linguagem corporal e gestual. Na comunicação escrita, ela pode ser por meio de jornal, revista, incluindo textos em braille,

bem como textos com letras aumentadas para quem tem baixa visão. E, por último, na comunicação virtual deve ter acessibilidade digital.

Com relação à acessibilidade comunicacional, evidenciou-se nas entrevistas que, em alguns setores, falta preparo de colegas para lidar com alguns tipos de deficiência, a exemplo, dois dos entrevistados revelaram que um servidor com deficiência auditiva chegou a um determinado setor e não foi bem atendido, ou seja, o colega, que também é servidor, não queria atendê-lo por não saber Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS. Esse fato se comprova nas seguintes entrevistas:

[...] e chegou pra mim por parte da [...] que não era pra atender esse servidor porque ele estava indo de setor em setor e nós não tínhamos intérprete de libras (Trabalhador 1).

[...] mas, por exemplo, teve setor, há muito tempo, relativamente muito tempo atrás, teve setores que se negavam a atender um dos servidores surdos, porque não sabiam Libras e não queriam escrever em papel. Então só atenderiam se ele tivesse com intérprete. [...] Então, pra mim, isso é um jeito de exclusão, porque daí ele não tem o direito de ir e vir, de se comunicar com todo mundo. Ele só pode, se tiver intérprete, mas ele sabe se comunicar sem intérprete (Trabalhador 2).

Os entrevistados completam dizendo que a inclusão depende da deficiência e que, se for uma deficiência visual ou auditiva, os setores deveriam ter servidores preparados para lidar com os colegas, “[...] porque daí, muitas vezes tu não tá incluindo ele no trabalho do grupo, tu tá deixando ele lá, porque ele tem que estar lá”. (Trabalhador 2).

Salienta-se que esse fato ocorrido com o servidor com deficiência auditiva, relatado nas entrevistas, foi em uma época na qual a instituição não dispunha de servidores ocupantes do cargo de Intérprete de LIBRAS, os serviços eram terceirizados. Atualmente, conforme relato dos entrevistados, a instituição conta com quatro servidores concursados.

No entanto, apesar do IFSul possuir intérprete de LIBRAS, foi relatado que, muitas vezes, o servidor com deficiência auditiva não consegue participar de alguma reunião ou evento, cujo agendamento prévio não tenha sido realizado, em função da necessidade de formalizar a solicitação desse profissional. “[...] eu queria deixar claro que as reuniões, as informações que chegam na hora, eu sou o último a ficar sabendo.

Na pauta tem o que nós temos que resolver é isso, só que depois de resolvido, eu sou o último a ficar sabendo” (Trabalhador 6).

Na III Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2012, p. 15) em seu Artigo 21, seu entendimento acerca da comunicação “[...] diz respeito à liberdade de expressão, ou seja, as pessoas com deficiência tem garantido seu direito de expressar suas ideias, opiniões e posições políticas em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Outro fator, identificado como relevante, é o fato de que, caso o servidor necessite participar de algum curso, fora da instituição, muitas vezes não é possível contar com o acompanhamento do profissional intérprete de LIBRAS, devido à quantidade insuficiente que o Instituto dispõe.

Percebe-se que, para uma instituição de ensino em expansão, como é o caso do IFSul, contar com quatro servidores de carreira no cargo de intérprete de LIBRAS é um número muito insuficiente para abarcar a quantidade de servidores e discentes, que podem vir a necessitar de suas incumbências. Nesse sentido, o Comitê de Ajudas Técnicas da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, em seu manual de Tecnologia Assistiva (2009, p. 9), refere que “[...] é necessária a adoção de medidas que assegurem seu acesso, em bases iguais com as demais pessoas. É preciso que obstáculos e barreiras à acessibilidade sejam identificados e eliminados, de acordo com a nova conceituação de deficiência”.

Com relação à dimensão instrumental, no âmbito do trabalho, Sasaki (2009, p. 5) refere que é preciso ter “[...] acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho: ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc”.

No que concerne à dimensão instrumental, os entrevistados relataram que a instituição, na maioria das vezes, sempre atende as necessidades do servidor, quando existe alguma demanda por parte deste. Porém, ressaltaram que a instituição não toma a iniciativa de averiguar as dificuldades dos trabalhadores, como é comprovado na fala seguinte: “[...] parte muito mais do servidor solicitar essa demanda, e acho que a maioria dos casos é atendido, entendesse? então a gente não pode deixar de, de

comentar, mas, eu acho, não tem essa preocupação da instituição em relação aos deficientes” (Trabalhador 7).

Também foi comprovado, nas entrevistas, que a acessibilidade instrumental depende muito do tipo de deficiência. Os entrevistados apontaram que as deficiências auditivas e visuais são as que têm mais dificuldades em adquirir os equipamentos necessários para o trabalho. Um dos entrevistados relatou que, no setor dele, não faltou empenho por parte da chefia imediata, no sentido de adquirir o equipamento necessário para melhorar seu trabalho. Ainda alegou que o Brasil é um País que está atrasado, com relação à tecnologia assistiva. “[...] pra pessoa com deficiência não é assim, tem muitas limitações, tem muitas limitações no serviço público, tu entende? Falta equipamentos, falta equipamentos de tecnologia assistiva pra trabalhar de igual pra igual com meus colegas” (Trabalhador 6).

Em relação a esse aspecto, o manual de Tecnologia Assistiva do Comitê de Ajudas Técnicas da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (2009, p. 11) salienta que:

Tecnologia Assistiva diz respeito à pesquisa, fabricação, uso de equipamentos, recursos ou estratégias utilizadas para potencializar as habilidades funcionais das pessoas com deficiência. A aplicação de Tecnologia Assistiva abrange todas as ordens do desempenho humano, desde as tarefas básicas de autocuidado até o desempenho de atividades profissionais.

Com relação à deficiência visual, os entrevistados consideram que, se for uma deficiência em menor grau, o instituto disponibiliza computadores com telas maiores para os trabalhadores. Conforme constatado nas falas a seguir: “[...] me colocaram à disposição todos os equipamentos, computador, bom computador com tela grande, né? (Trabalhador 1). Assim como “[...] tem outra que tem uma deficiência visual no olho, uma coisa que eu notei que no computador dela ela usa umas letras bem grandes” (Trabalhador 6).

Com esses relatos, ficou evidenciado que a disponibilidade de equipamentos para o trabalho dos servidores com deficiência depende muito do grau da deficiência, bem como da reivindicação do servidor.

5. 2. 3 Estágio probatório

Ao tomar posse no cargo público, o servidor fica sujeito ao estágio probatório, conforme o artigo 20, da Lei nº 8.112/1990, que tem duração de trinta e seis meses, por estar associado ao período de estabilidade¹⁶ - previsto no artigo 41, da Constituição Federal de 1988 -, no qual o servidor é avaliado por suas capacidades de iniciativa, assiduidade, disciplina, produtividade e responsabilidade. Esse fator resultará na estabilidade do servidor, ou não (Gugel, 2016).

No caso do estágio probatório para PcD, além de serem avaliadas todas essas premissas, citadas anteriormente, “[...] soma-se na avaliação, a exigência da compatibilidade das atribuições do cargo com a deficiência, na forma do artigo 43, parágrafo 2º, do Decreto nº 3.298/1999, a ser acompanhada pela equipe multiprofissional” (GUGEL, 2016, p. 182).

Ainda, para a autora, a inexistência do artigo 43, do mencionado decreto, traz à tona a mesma visão errônea, da possibilidade de serem excluídos, da reserva de vagas, alguns cargos e empregos públicos, tendo em vista a exigência de aptidão das atribuições do cargo em relação à deficiência.

Contudo, na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei da PcD), consta no Capítulo VI, do Direito ao Trabalho, no Artigo 34, parágrafo 3º que:

[...] É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (BRASIL, 2015).

Logo, a Lei esclarece que não é permitida qualquer forma de distinção, no tocante à contratação, bem como nos exames admissionais. Assim entende-se que a individualização no tratamento do estágio probatório, ou seja, exigência distinta para servidores com deficiência, no que diz respeito à compatibilidade das atribuições do cargo, pode caracterizar discriminação.

Quanto à avaliação do estágio probatório, no IFSul, os entrevistados relataram que os critérios utilizados para a mesma foram assiduidade, responsabilidade,

¹⁶ Entendimento pacificado no Superior Tribunal de Justiça, confirmado pelo Supremo Tribunal Federal.

disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, dentre outros. Constata-se na fala seguinte: “[...] assim a lei 8112, ela também diz que a questão do horário, da pontualidade, assiduidade que são as questões que vai na ficha de avaliação [...] pontualidade, assiduidade. A minha avaliação ela foi tranquila” (Trabalhador 1).

Também foram uniformes em relatar que a avaliação foi tranquila, conseguiram ser aprovados e efetivados. Em uma das entrevistas percebe-se que são categóricos, ao relatarem que a deficiência não foi um empecilho para a realização das tarefas:

[...] eu consigo fazer todas as minhas atividades, realmente todas mesmo sozinho ou com auxílio eu consigo fazer, então isso não influenciou na minha avaliação do estágio probatório, entendeu? Então eu não tive nenhum problema em relação a isso aí, em relação à minha, minha deficiência (Trabalhador 7).

Ainda, outro servidor relata que não teve distinção entre a avaliação dele com as dos colegas sem deficiência, teve um tratamento igualitário, sem prerrogativas ou diferenciação: “[...] mas foi tranquilo, eu acho que a minha avaliação ela foi igual a todos os outros servidores, sem discriminação” (Trabalhador 5).

Nesse último depoimento, pode-se aperceber que a Instituição adota os mesmos critérios de avaliação para os servidores, com e sem deficiência, assim, avaliando-os de modo igualitário, sem discriminação. No entanto, ainda que os mesmos possam - e devam - ser avaliados de maneira equitativa, percebe-se que alguns dos entrevistados necessitam de algum suporte, por parte dos colegas, até mesmo para preencher a ficha de avaliação por capacitação profissional: “[...] eu acho, aí no que diz respeito a minha deficiência, a própria ficha de avaliação poderia ser um pouco melhor pra ajudar na parte física, né? eu falei na avaliação na parte das leituras. Os meus colegas de setor normalmente me ajudam” (Trabalhador 9).

Posto isso, constata-se a necessidade de uma equipe qualificada para auxiliar os servidores com deficiência não só nas avaliações, mas também nas dificuldades com as tarefas executadas e todo o processo que envolve sua vida laboral.

A equipe multiprofissional tem o propósito de dar todo o apoio necessário ao servidor com deficiência, não somente no estágio probatório, mas também no seu ingresso na instituição, auxiliando os gestores, até mesmo, na lotação dos trabalhadores. Desse modo, as incumbências da equipe multiprofissional, descritas no

capítulo IV, item 5, do Manual de Perícia Oficial em Saúde, consistem em ” [...] avaliar os candidatos aprovados em concurso público quanto às aptidões para o exercício do cargo, função ou emprego, caracterização de deficiência física e sugestões de lotação, quando necessário” (MPOG, 2010, p. 2).

Ainda que a instituição proporcione uma condição de igualdade, para todos os servidores, é preciso analisar as peculiaridades de cada trabalhador, tendo em vista que somos seres heterogêneos e cada ser necessita de um tratamento distinto, para chegar à igualdade de fato, por isso se torna primordial à obtenção da equidade.

5.3. OPORTUNIDADES NA CARREIRA

A terceira vertente identificada como “Oportunidades na Carreira”, traz a percepção dos servidores em relação: às possibilidades percebidas; às dificuldades enfrentadas, no decorrer da sua vivência institucional e o que pensam sobre oportunidades, como cargos de chefia, para os servidores com deficiência.

5.3.1 Possibilidades percebidas

É sabido que todo cidadão tem direito ao trabalho, isso está estabelecido na Constituição e que, por meio das ações afirmativas, as pessoas com deficiência estão, embora de maneira morosa, conseguindo se inserir no mercado de trabalho. Porém, a questão é, a posteriori, pensar em progressão funcional, bem como na manutenção do trabalho. Assim consta na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (2011, p. 54), no Artigo 27 - Trabalho e Emprego - “[...] promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego”.

Quanto às possibilidades, em relação a cursos dentro da instituição, a maioria dos entrevistados respondeu que o IFSul está sempre aberto para proporcionar um tratamento igualitário a todos, sem distinção. Também, enfatizaram que é concedida a oportunidade de qualificação a todos os servidores, por meio de cursos de capacitação ofertados pela própria instituição:

[...] estudei aqui muito eu fiz muitos cursos aqui (Trabalhador 3).

[...] fiz o de informática [...] pelo IFSul, o que me proporcionou, como o curso tinha mais de 200 horas, né? ir pro nível 4, né? Então foi uma coisa assim, que eu ganhei como experiência e ganhei, também, né, como a questão remuneratória (Trabalhador 5).

[...] já fiz curso de capacitação quando eu entrei e esse curso eu fui pra o nível iV. O curso de capacitação para servidores de tudo um pouco (Trabalhador 6).

[...] Eu fiz. aquele, agora eu acho que não é mais oferecido, ou pelo menos por enquanto não tá sendo oferecido mais, eu fiz aquele com a carga horária, bem de 150, 180 horas, pra progressão (Trabalhador 7).

[...] fiz, fiz curso de capacitação, sim. Justamente eu fiz o que o IFSul ofertou, fiz de inglês também muito bom (Trabalhador 11).

Conforme citado anteriormente, no plano de carreira do servidor público, tem muitas formas de ascensão profissional, isso implica tanto a sua qualificação, para melhorar seu desempenho nas tarefas, quanto um aumento na remuneração. Portanto, a questão não é só ter uma política de inclusão, mas também dar oportunidade para que os trabalhadores possam progredir na carreira.

Nesse sentido, Gil (2002, p. 11) refere que “[...] não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos”.

Com relação aos cursos, ofertados pela instituição, os trabalhadores foram unânimes em relatar que sempre foi divulgado na página do Instituto, na internet, e sempre que possível procuram participar. Logo, identificou-se nas entrevistas, no que concerne a esse fato que a maioria, dos servidores entrevistados, está satisfeita com a disponibilização dos cursos de capacitação. “Na comunicação interna é importante assegurar que regulamentos, programas e informações sobre remuneração e carreira estejam disponíveis aos empregados portadores de deficiência, em meios que sejam acessíveis a eles” (GIL, 2002, p. 25).

Quanto às possibilidades de qualificação profissional, em realizar cursos fora da cidade ou até mesmo fora do Estado, disseram que a instituição não faz distinção entre os servidores, que esse fator depende muito do setor e da chefia imediata, inclusive,

alguns dos entrevistados realizaram cursos de qualificação profissional com as despesas custeadas pelo governo, como relatado a seguir:

[...] olha, assim ó esses cursos eu fiz um curso em Brasília com as despesas pagas [...] muito legal porque foi uma iniciativa do chefe (Trabalhador 1).

[...] eu já consegui fazer dois cursos, eu fiz o curso [...], eu fiz um curso em Porto Alegre (Trabalhador 6).

Exprimiram que a instituição tem um programa de ressarcimento, para incentivo à qualificação, no qual o servidor entra com um projeto de capacitação para cursar graduação, ou pós-graduação, em universidades privadas e a instituição arca com os custos do curso.

É importante ressaltar o fato de a instituição ter um programa de ressarcimento para cursos promovidos por outras instituições, pois, nem sempre, a capacitação que o servidor necessita pode ser disponibilizada por ela própria. Esse fator contribui para a melhoria dos serviços prestados, bem como para a qualificação profissional e pessoal do servidor.

Também foi identificado nas entrevistas o fato de o servidor estar sempre procurando uma melhora, tanto profissional como remuneratória. Alguns pretendem prestar concurso para cargo de nível superior, na própria instituição. Assim Albornoz (2012) refere que, algumas vezes, a qualificação profissional não visa somente novos aprendizados ou o domínio de uma nova capacidade. Conjuntamente, traz a expectativa de conseguir um trabalho melhor.

5.3.2 Dificuldades enfrentadas

Com relação às dificuldades a maioria relatou que estas ocorrem por falta de estrutura, muitas vezes, por má distribuição de tarefas ou falta de equipamentos. Também, o processo torna-se, muitas vezes, difícil por debilidade na gestão, assim como para qualquer pessoa sem deficiência.

No entanto alguns dos entrevistados relataram que, devido à sua deficiência, existe certa dificuldade na realização das tarefas. O que mais chamou a atenção da pesquisadora foi o tipo de deficiência, pois são deficiências auditiva e visual. Um dos

entrevistados chegou a relatar que tem dores de cabeça constantes, por forçar a visão no uso do computador.

Ainda, relatou que necessita estar sempre portando remédios: “[...] sempre tenho um remédio pra dor de cabeça ali, na minha gaveta, em casa, entendesse? [...] que é a única forma de eu conseguir fazer, porque eu também não vou deixar de fazer porque eu tenho esse, essa limitação, né?” (Trabalhador 7).

Foi possível perceber que a maioria, dos entrevistados, possui um alto grau de comprometimento com o trabalho, ou seja, preocupam-se em desenvolver suas tarefas da melhor maneira possível, sempre procurando a eficiência e a eficácia no ambiente laboral.

Em outros depoimentos é perceptível o esforço que atuam para adaptarem-se às condições de trabalho:

[...] Se eu ficar muito na frente do computador eu acabo tendo dores de cabeça frequentes. Mas isso já me acostumei, já (Trabalhador 7).

[...] Olha, há algumas coisas eu tive que meio que adaptar, né? pra eu conseguir desenvolver né? há, mas em todas elas eu tive auxílio tanto do coordenador na época do meu setor, quanto dos colegas, até eu me habituar (Trabalhador 9).

Percebe-se na fala do trabalhador que, mesmo com algumas adaptações feitas pela instituição, ainda não se tem uma inclusão de fato: “[...] a inclusão, de fato, ainda não acontece por inteiro. Tudo depende da deficiência ou quais as tuas restrições, até onde tu pode ir, ou até onde vai mexer na rotina do resto” (Trabalhador 2).

Com esses relatos torna-se notório e patente a questão da integração social, à qual o autor Sasaki (1997, p. 34) se refere: “[...] A integração tinha e tem o mérito de inserir o portador de deficiência na sociedade, sim, mas desde que ele esteja de alguma forma capacitado a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes”.

Ainda, para o deficiente auditivo, a falta de equipamentos adequados desencadeia dificuldades em seu trabalho, o que pode ser verificado na fala a seguir:

[...] Eu não tenho [telefone] sabe, eu quero deixar muito claro que não faltou vontade da chefe pra providenciar [...] quando eu entrei a gente tentou, a gente

tirou dinheiro, só que depois a empresa, a empresa não tinha [...] aí tivemos que parar de tentar e depois quando a gente retornou o processo a gente descobriu que o contato, eu to esperando que a nova tecnologia melhore, sabe que tá pra chegar, acho que não vai demorar muito aqui no Brasil, tem. Só que não chegou nos Institutos (Trabalhador 6).

Portanto, fica evidente, na fala do servidor, que a falta de equipamento se dá por escassez de mercado e não por negligência da instituição ou dos gestores. Ele deixa evidente que o seu chefe imediato sempre se empenhou em trazer a tecnologia, da qual ele necessita, para suas tarefas cotidianas.

Muitas vezes o trabalhador, independente de deficiência, não consegue ser proativo em seu trabalho, por falta de recursos e equipamentos necessários para suas tarefas laborais. Com isso percebe-se que é cultural a transferência do problema de estrutura para a pessoa com deficiência, o meio em que vive “[...] supõe a invalidez de pessoas com deficiência e não considera as interdições que se apresentam na sociedade, bem como, não considera a deficiência das estruturas construídas no social, nas diferentes instâncias da sociedade e das políticas públicas” (CASTRO; FERNANDES; AZEVEDO, 2014, p. 13).

Também foi citado, em outros depoimentos, acerca de uma servidora cega, sobre a dificuldade que a mesma tem para se deslocar no ambiente de trabalho, por não ter piso tátil. Outros servidores referiram que a mesma necessita do auxílio de colegas para ir ao banheiro. “[...] o deficiente visual precisa muito, ele tem que ter um piso tátil, tá faltando” (Trabalhador 3).

É necessário pensar que um órgão público, principalmente uma escola, que possui servidores e discentes com deficiência, por ser uma instituição aberta a toda sociedade, deveria engenhar uma estrutura apropriada para a inclusão da pessoa com deficiência. Assim Gil (2002, p. 26) refere que “[...] um piso com faixa tátil de orientação para a pessoa com deficiência visual e programação visual explícita que atenda ao portador de deficiência auditiva beneficiam também os visitantes e todos os que circulam naquele ambiente”.

Outra realidade percebida é que alguns dos servidores, especificamente na deficiência auditiva e visual, sentem-se improdutivos em suas atuais funções. Relataram que têm potencial para novos desafios, ou seja, gostariam de contribuir mais no seu ambiente de trabalho ou em outro setor. Assim evidencia-se nas entrevistas:

[...] aqui eu não to fazendo nada, não me deram as atribuições do meu cargo [...] mas eu tava, eu to me sentindo subutilizada, né? porque eu tenho a capacidade, eu lido bem com informática, trabalho bem com os programas do Word, Excel, etc (Trabalhador 1).

[...] Eu posso até render mais, eu agora, já trabalhei muito, mas eu to sempre achando que eu posso mais, né? (Trabalhador 3).

[...] acho que lá no IF eu posso fazer muito mais coisas [...] o que, que eu to fazendo agora, acho que é um estágio, tipo um estágio eu tenho que completar o estágio, pra tomar conhecimento do que, que eu faço pra depois trocar de setor (Trabalhador 6).

Com esses relatos, percebe-se que os servidores almejam um trabalho que consideram com maior valor social, no qual possam demonstrar seu potencial de aptidão para o cargo. No entanto parece que o estereótipo embutido ao longo do tempo, em uma sociedade que não tem habilidade para lidar com servidores com deficiência, resulta em uma política excludente. Nesse sentido Fernandes e Lippo (2013, p. 284) ressaltam que “[...] as pessoas que apresentam diferenças marcantes visíveis ou algum déficit específico no desenvolvimento são vistas com descrédito”.

Na fala de outro servidor, evidencia-se o mesmo sentimento, de acreditar que as PcD necessitam de supervisão constante:

[...] eu sinto até hoje, as vezes o chefe, o professor tem essa mentalidade que o profissional servidor de necessidades especiais, precisa ser assistido, precisa ser monitorado, precisa ser vigiado e eu acredito assim: se você não tem nenhuma deficiência intelectual, não tem o porque da instituição, algumas pessoas terem esse pensamento equivocado (Trabalhador 1).

Em outro relato, o servidor enfatiza que tem colegas que se oferecem para elucidar determinados problemas do dia a dia, como forma de ajudá-lo, pois consideram que ele não tem condições de resolver determinadas situações.

Esse processo pode se configurar pela falta de conhecimento, percebe-se, na sociedade em geral, um despreparo para lidar com a pessoa com deficiência e esse fato se estende no campo do trabalho, da educação, entre outros. Nesse contexto Gil (2002, p. 29), recomenda que, ao dirigir-se à PcD “[...] pergunte sempre se ela quer ou precisa de ajuda, e espere sua resposta. Mas não se ofenda se seu oferecimento for recusado, pois nem sempre as pessoas com deficiência precisam de auxílio”.

Ainda, o servidor salienta que existe muito preconceito, por acharem que a PcD não é capaz de trabalhos mais complexos. Ele acredita que esse fator acaba contribuindo para que o trabalhador acredite que não tem capacidade para tarefas mais árduas: “[...] ela acaba se acomodando, essa acomodação é uma consequência da sociedade, ela acaba acreditando que é verdade, ela acha que é verdade isso, eu não sou capaz e ela é capaz, isso não é verdade, isso é cultural” (Trabalhador 6).

Esse problema cultural, que o servidor refere, talvez seja pelo fato das pessoas acreditarem que a deficiência é sinônimo de doença, de fragilidade. Infelizmente, isso acaba sendo fomentado pelo atendimento das instituições especializadas.

Nesse sentido, Silva (2006, p.130) exprime que,

[...] o encaminhamento dado pelas instituições especializadas nem sempre colabora para reverter as representações sobre a particularidade da deficiência como diferença, permitindo que um outro fale pelas pessoas com deficiência, e o discurso que se destaca é o que fomenta a condição de doença e de anormalidade das abordagens médicas e/ou psicológicas, constituindo, assim, a divisão entre eficientes e deficientes, capazes e incapazes, princípio bastante conveniente para o mercado de trabalho voltado à máxima produtividade.

Esse total descrédito, conferido aos servidores com deficiência, é o resultado de uma sociedade que não possui conhecimentos acerca do assunto. Faltam informações e, até mesmo, um envolvimento da comunidade institucional para melhores esclarecimentos e práticas, no que concerne aos servidores com deficiência.

5.3.3 Expectativas como cargos de chefia

Para um trabalhador exercer uma função, com maior grau de responsabilidade, é necessário muitas técnicas, dentre elas a qualificação profissional, a destreza com as tarefas que ficarão a seu cargo, bem como aptidão para lidar com pessoas, visto que um gestor necessita de certa habilidade para lidar com as questões explícitas e intrínsecas do ser humano.

Segundo Castro; Fernandes e Azevedo (2014, p. 132) “[...] a inserção e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pressupõe a qualificação profissional, e esta possibilita que a PcD possa exercer funções com melhor remuneração”.

Quanto à oportunidade de cargos de chefia, dentro da instituição, a maioria dos entrevistados acredita que existe. Ainda relataram que, na percepção deles, a instituição não faz distinção entre aqueles servidores com deficiência e sem deficiência. Além do mais, foram entrevistados alguns servidores com cargo de chefia. Assim comprova-se a seguir:

[...] eu, da gestão eu sei. Eu e outra pessoa que tem deficiência. É, eu acho que isso nunca foi levado em conta aqui, né? pra, pra, pra esse tipo de coisa [...] depois fui convidado a ser de um cargo um pouco, digamos, um pouco mais alto (Trabalhador 4).

[...] sim, sim, eu acho que sim, independente de a função gratificada, ela é, ela, ela está, não digo sobrando, mas ela está assim, à disposição pra todos os servidores, independente da deficiência (Trabalhador 5).

[...] em nenhum momento disseram assim: “tu não vai poder ser coordenador porque tu tem essa limitação.” Tem outra colega que eu sei, [...] é chefe também, coordenador, então isso não é um... não seria, um empecilho pra... entendesse? (Trabalhador 7).

[...] Sim, sim da mesma forma que uma pessoa que não tem deficiência, não, não tem nenhuma discriminação, até hoje eu não enxerguei. Conheço coordenadores com deficiência (Trabalhador 8).

[...] tem vários casos de pessoas com deficiência que tão com coordenadorias [...] eu acredito que quando eles escolhem alguém, a instituição escolhe alguém, não levam tanto em consideração a deficiência, mas sim a capacidade de executar a atividade (Trabalhador 9).

Com os relatos, percebeu-se que as oportunidades para exercer um cargo de chefia estão mais imbricadas com a aptidão do servidor do que com a deficiência. Especificamente, em se tratando de um trabalho mais burocrático e que não exija esforço físico, ou seja, que não esteja atrelado à capacidade motora do trabalhador.

Dessa forma Silva (2006, p. 20) refere que “[...] em se tratando das pessoas com deficiência física, as limitações motoras necessariamente não os impossibilitam para o exercício do trabalho”.

No relato a seguir, o servidor acaba corroborando com a ideia de que a deficiência não é empecilho para assumir um cargo de gestão, além do mais ele é persuasivo quando refere que esse fator está coadunado com o potencial do trabalhador: “[...] sim, com certeza dão oportunidade. Não, não vejo discriminação

nenhuma com relação a isso, isso aí com certeza. É lógico depende do potencial e da, do empenho da pessoa, né? E também do seu, até aonde a pessoa pode ir, né?” (Trabalhador 11).

No entanto, em outro depoimento, percebeu-se que exercer um cargo de chefia não depende somente do potencial do servidor, mas sim das condições de acessibilidade. No relato, a seguir, o entrevistado deixa tangível que não se sente apto a exercer um cargo de função, por falta de estrutura para trabalhar.

[...] no meu caso específico, eu já tive oportunidade, já tive oportunidade pra ficar de substituto do chefe, já fiquei de substituto uma semana, duas semanas. Oportunidade eu tive, [...] me fizeram um convite pra ser o coordenador [...] Oportunidade apareceu pra mim, eu não me sentia preparado, por dois motivos o primeiro motivo é a faculdade, o segundo motivo ainda me sentia limitado, [...] acho que a oportunidade a gente tem, o que falta é a estrutura pra trabalhar como chefe (Trabalhador 6).

Portanto, ficou evidente que a instituição oportuniza, aos servidores com deficiência, exercer um cargo de função. Entretanto, poder-se-ia dizer que não são todas as deficiências que podem exercer tal atividade, esse fator é inerente à acessibilidade, principalmente com relação a equipamentos de tecnologia. Apesar de o IFSul ter um programa considerável de qualificação profissional, e os servidores com deficiência serem altamente qualificados, falta estrutura física para algumas deficiências.

Desse modo, entende-se que “[...] acessibilidade significa tornar a sociedade capacitada, apta a reconhecer que a diversidade faz parte de seu movimento e será preciso criar estruturas, em suas instâncias, que comportem as múltiplas variações da expressão humana” (CASTRO; FERNANDES; AZEVEDO, 2014, p. 35).

Não basta inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ou oportunizar ascensão na carreira, é necessário criar condições físicas e atitudinais para que essa desenvolva suas habilidades, de modo que possa contribuir tanto para sua vivência profissional, quanto pessoal.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando todos os elementos utilizados, para a construção dessa dissertação, foi possível perceber a importância de vários fatores para o processo de inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. Nesse sentido procurou-se não somente responder a questão de pesquisa, mas também apreender todos os rudimentos imbricados nessa temática.

Como essa dissertação teve como objetivo geral: Identificar como as Pessoas com Deficiência avaliam a política de inclusão no âmbito do IFSul, em uma percepção das condições laborais, houve a necessidade de um maior esclarecimento no que concerne à importância do trabalho e como encontra-se, na contemporaneidade, a política de inclusão das PcD, no âmbito do mesmo. Também foi evidenciada a educação como estratégia de inclusão, haja vista que é por meio do ensino, ou seja, da qualificação do sujeito, que decorre sua inserção no mercado de trabalho.

A importância do trabalho na vida de qualquer pessoa é indiscutível, pois esse não é somente considerado um processo de sobrevivência, ele também faz parte da vida do ser humano. É por meio dele que o homem consegue socializar-se e educar-se, uma vez que o convívio com outros homens, de diferentes culturas, propicia um aprendizado diversificado, contribuindo para o convívio em sociedade.

No entanto a inclusão no trabalho, para as pessoas com deficiência, sempre foi uma batalha constante, devido à deficiência ser tratada como doença. Assim configura o modelo médico, no qual a deficiência é vista como doença e a PcD precisa ser amparada e cuidada. Já o modelo social traz uma realidade na qual o problema não está na pessoa com deficiência, e sim na sociedade, que não está integrada para suas adversidades.

Desse modo, para Sasaki (1997), o trabalho para as PcD se deu em quatro fases: A fase da exclusão, na qual as PcD não tinham acesso ao trabalho; a fase da segregação, em que as empresas tinham ações mais paternalista; a fase da integração, na qual a PcD tinha que se adaptar ao ambiente laboral e, por último, a fase da inclusão, na qual as PcD lutam para serem incluídas em uma organização que esteja preparada para recebê-las.

Com a análise dos dados foi possível perceber que os servidores entrevistados possuem pouco conhecimento sobre as Leis específicas para PcD. Ainda alegaram que isso se deve ao fato de nunca precisarem usar a Lei para reivindicar algo. Mencionaram, ainda, o Departamento de Ações Inclusivas e o Núcleo de Atendimento às Necessidades Específicas, como sendo o órgão criado para atender às necessidades das PcD, no âmbito do IFSul. Todavia os servidores supõem que esses órgãos estão mais norteados às necessidades dos alunos do que servidores. Com isso instiga-nos a pensar que se deve ao fato da política de cotas, para servidores, ser muito incipiente e, dessa forma, a instituição ainda não ter integrado ações que também contemplem os trabalhadores.

Com relação à acolhida no ingresso há um descontento por parte de alguns servidores, ao relatarem que no momento da posse não há uma preocupação da instituição em averiguar as condições de acessibilidade dos setores, nos quais os trabalhadores serão lotados. Tanto que, em relatos, alguns servidores tiveram problemas com acessibilidade arquitetônica, comunicacional e instrumental.

Felizmente esse fator não prejudicou as avaliações no estágio probatório, pois os servidores foram unânimes em explicar que suas avaliações foram igualitárias, como qualquer pessoa sem deficiência, ou seja, não houve distinção no tocante aos pareceres. No entanto sugerem a necessidade da existência de uma equipe multiprofissional que acompanhe os servidores no estágio probatório, especialmente, no momento das avaliações funcionais, pois, em alguns casos, houve a necessidade do auxílio de colegas para o preenchimento da ficha de avaliação, visto que essa compõe letras muito pequenas, na qual os que possuem deficiência visual tiveram um pouco de dificuldade, com relação a isso.

Verificou-se que os servidores possuem um alto grau de qualificação, são trabalhadores bem capacitados e possuem instrução superior ao exigido para ingresso no cargo. Todavia esse fato também se deve ao incentivo que a instituição proporciona. Alegaram que os cursos de capacitação, proporcionados pelo IFSul, são de boa qualidade e que são sempre divulgados, sem distinção, tanto para os servidores como para os setores da instituição.

Essas oportunidades da instituição culminam na ascensão profissional do servidor, visto que as oportunidades, como cargo de chefia, são características positivas acentuadas nas entrevistas, bem como muitos dos trabalhadores relataram que a instituição oportuniza essa função para PcD, tanto quanto para pessoas sem deficiência. Entretanto instiga-se a pensar que as deficiências possuem suas singularidades e que não são todas possíveis de exercer um cargo mais estratégico, devido à exiguidade de acessibilidade instrumental, abalizada por alguns trabalhadores.

As dificuldades, enfrentadas pelos servidores com deficiência, decorrem da falta de estrutura física e atitudinal, como também da falta de insumos, má distribuição nas tarefas, falta de gestão, dentre outros motivos, assim como para qualquer servidor sem deficiência. São exiguidades próprias das instituições públicas, nas quais, muitas vezes, faltam equipamentos de tecnologia assistiva para as PcD, principalmente às deficiências auditiva e visual.

No entanto importa ressaltar que, na maioria das vezes, as demandas dos servidores são sempre atendidas, desde que os mesmos reivindiquem, ou seja, nunca parte da instituição uma averiguação mais profunda das reais necessidades dos trabalhadores com deficiência.

Constatou-se que os servidores com deficiência precisam adaptar-se às condições que a instituição proporciona, ou seja, não há adaptações por parte do IFSul para que os mesmos exerçam suas atividades como qualquer servidor sem deficiência. Com isso percebe-se que não há um propósito de inclusão, mas sim uma integração, pois, segundo o autor Sasaki (1997), os trabalhadores tentam adaptar-se ao ambiente de trabalho que está posto, sem modificações por parte da empresa.

Dessa forma é necessário pensar novas técnicas de gestão, principalmente no que se refere às pessoas com deficiência, para que elas realmente sintam-se incluídas dentro da instituição. Isso se baseia no reconhecimento da diversidade em sociedade, ou seja, a garantia da inclusão de todas as pessoas independente das suas singularidades.

Assim propicia-se um novo patamar de interpretação das deficiências, o qual possibilita uma reorganização das ações sociais, procurando ajustar o ambiente de acordo com a natureza das pessoas com deficiência. Como consequência obtêm-se a

inclusão da PcD, tanto na sociedade como no trabalho, visando suas potencialidades. Nesse sentido, as organizações devem adaptar-se para garantir a participação plena das PcD (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Embora se cumpra a Lei das cotas de inclusão, nas instituições públicas, percebe-se que essa política é relativamente nova e as instituições, na figura de seus gestores, parecem estar despreparadas para receber os trabalhadores com deficiência, sendo isso uma consequência natural de qualquer política incipiente.

Com isso acredita-se que o resultado desse estudo possa servir como um instrumento de gestão, norteador os gestores nas decisões administrativas que envolvam os servidores com deficiência. Também será proveitosa para outras instituições públicas, tendo em vista o despreparo das organizações para receber as PcD.

Ainda destaca-se a necessidade de uma investigação mais profunda, com relação aos sentimentos daqueles que são tão capazes e, ao mesmo tempo, tão vulneráveis à discriminação. São pessoas com um desejo enorme de serem reconhecidas como trabalhadores produtivos, pois tamanho esforço de inclusão é percebido no comprometimento desses cidadãos com o trabalho.

Com os resultados dessa pesquisa foi possível perceber que o IFSul se esforça para atender as demandas dos servidores com deficiência, as dificuldades enfrentadas são associadas a uma política nova. Com isso salienta-se a importância de novas pesquisas que abordem essa temática, visto que a mesma é nova e há uma exiguidade sobre o tema, principalmente nas instituições públicas.

Talvez, numa perspectiva futura, seja oportuno investigar a percepção das chefias e dos colegas de trabalho, em relação aos trabalhadores com deficiência, visto que ainda há muito por fazer. Não se pode aceitar uma realidade que nega direitos sociais, uma vez que o problema da deficiência não está na pessoa, e sim na própria sociedade, que não possui habilidade para lidar com as singularidades. É preciso uma mudança significativa no modo de pensar e agir da sociedade, mas isso só será possível com novas pesquisas, reivindicações e lutas dos movimentos em prol das PcD, resultando em políticas públicas norteadas a atender os excluídos do sistema.

7 REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Editora Brasilense, 2012.

ANTUNES, R. **Século XXI: Nova Era da Precarização Estrutural do Trabalho?** *In: Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007.

BENJAMIN, W. **A Modernidade e os Modernos**. Tradução de Heindrun Krieger Mendes da Silva; Arlete de Brito e Tânia Jatobá. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro Ltda, 2000.

BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. **Dicionário de Política**. Tradução Carmen C. Varriale, Gaetano Lo Mônaco, João Ferreira, Luís Guerreiro Pinto Cacais e Renzo Dini. Volume I. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 11ª. Edição, 1998.

BOSCHETTI, I. **Avaliação de políticas, programas e projetos sociais**. *In: CFESS; ABEPSS. (Org.). Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais*. 1ed. Brasília: CFESS, 2009, v. 1, p. 575-592. Disponível em: <http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/V6W3K9PDvT66jNs6Ne91.pdf>, Acesso em: 27/10/2016.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>, Acesso em: 17/10/2016.

_____. **Decreto nº 5296, de 2 de dezembro de 2004**. Brasília: Presidência da República, 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>, Acesso em: 20/05/2017.

_____. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009**. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm>, Acesso em: 28/06/2017.

_____. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Decreto nº 42.728, de 03 de dezembro de 1957.** Brasília: Câmara dos Deputados, 1957 Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-42728-3-dezembro-1957-381323-publicacaooriginal-1-pe.html>>, Acesso em: 23/05/2016.

_____. **Decreto nº 48.252, de 31 de maio de 1960.** Brasília: Câmara dos Deputados, 1960 Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-48252-31-maio-1960-387860-publicacaooriginal-1-pe.html>>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Decreto nº 48.961, de 22 de setembro de 1960.** Brasília: Câmara dos Deputados, 1960. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-48961-22-setembro-1960-388634-publicacaooriginal-1-pe.html>>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Estatuto das Pessoas com Deficiência.** Brasília. 2013. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_93.pdf>. Acesso em: 21/06/2017.

_____. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Brasília: Presidência da República, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Brasília: Presidência da República, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>, Acesso em: 23/05/2016.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001.** Brasília: Presidência da República, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Brasília: Presidência da República, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>, Acesso em 13/02/2017.

_____. **Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.** Brasília: Presidência da República, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm#art12>, Acesso em 13/02/2017.

_____. **Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013.** Brasília: Presidência da República, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>, Acesso em: 12/01/2017.

_____. Ministério da Educação. **Inclusão : Revista da Educação Especial.** Brasília: Secretaria de Educação Especial, 2008. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revinclusao5.pdf>>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. Ministério da Educação e do Desporto. **PLANO DECENAL DE EDUCAÇÃO PARA TODOS.** Brasília: Secretaria de Educação Fundamental, 1994. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002599.pdf>>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. **MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - SIASS** Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, Brasília. 2010. Disponível em: <http://www.ufal.edu.br/servidor/qualidade-de-vida/opt-appfiles-siapenet-banner-manual.pdf/at_download/file> Acesso em: 28/06/2017.

_____. **Número de trabalhadores com deficiência cresce no mercado.** 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/09/numero-de-trabalhadores-com-deficiencia-cresce-no-mercado>>, Acesso em: 25/06/2016.

_____. PORTARIA Nº 450 DE 6 DE NOVEMBRO DE 2002 Disponível em: <http://homepages.dcc.ufmg.br/~bigonha/Legislacao/CONCURSOS/Portaria_450_2002.pdf> Acesso em: 17/01/2017.

_____. Presidência da República. Secretaria de Direitos Humanos. **Avanços das Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência:** Uma análise a partir das Conferências Nacionais. Brasília: **Secretaria de Direitos Humanos**, 2012. 63 p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf>>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada.** Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008. 164 p. Disponível em: <<http://www.governoeletronico.gov.br/biblioteca/arquivos/a-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-comentada>>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. _____. _____. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:** Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2007. 47 p. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192>, Acesso em: 13/05/2016.

_____. _____. _____. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência** (2007). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. -- 4. ed., revisada. e atualizada. – Brasília : Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, **2011**. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao_pessoascomdeficiencia.pdf> Acesso em: 28/06/2017.

_____. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas. Tecnologia Assistiva. Brasília: CORDE, 2009. 138 p.

_____. **III Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência** “Um olhar através da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU: Novas perspectivas e desafios” Brasília.. 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_4.pdf>, Acesso em 18/06/2017.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **A diversidade através da história: A inserção no trabalho de pessoas com deficiência.** Revista O&S, v.14, n. 41, Abril/Junho. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v14n41/03.pdf>> . Acesso em: 28/06/2017.

CASTRO, C. M. F. de,. FERNANDES, I. AZEVEDO, R. A. de,. **Condições de Acesso das Pessoas com Deficiência aos Bens Sociais do Estado do Rio Grande do Sul.** Porto Alegre : Evangraf, 272 p. 2014

COUTINHO, C. N. **Representação de interesses, formulação de políticas e hegemonia.** In. FLEURY, Sonia. *Reforma Sanitária: em busca de uma teoria.* São Paulo: Cortez/ABRASCO. 1985

CUSTÓDIO, A. V.; VIEIRA, R. DE S. **Estado, política e direito: políticas públicas e direitos sociais.** V. 3. Criciúma: Ed. Unesc, 2011.

DI GIOVANNI G, NOGUEIRA, M. A. Introdução. **Dicionário de Políticas Públicas.** São Paulo: Fundap, 2013.

FERNANDES, F. **Mudanças sociais no Brasil:** Aspectos do desenvolvimento da sociedade brasileira. 1ª edição digital. São Paulo: Global Editora, 2013.

FERNANDES, I.; LIPPO, H. **Direitos das Crianças e Adolescentes com Deficiência: diversidade e acessibilidade em perspectiva**: Fonte: Fundação Irmão José Otão. POA: julho de 2011.

_____. **Política de acessibilidade universal na sociedade contemporânea**: Universal accessibility policy in contemporary society Revista Textos & Contextos. Porto Alegre. v. 12, n. 2, p. 281 - 291, jul./dez. 2013

FIGUEIRA, E. **Caminhando em Silêncio**: Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. 2. Ed. São Paulo: Giz Editora, 2008.

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

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta._Goiânia : Ed. da UCG, 2006.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta._Goiânia : Ed. da UCG, 355 p. 2016.

HOBBSAWM, E. J. **Mundos do Trabalho**: Novos Estudos sobre História Operária. Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran. 4ª Edição Revista. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra S/A, 2000.

HOFMEISTER, D. L. F. **Planejamento e Desenvolvimento de Carreira**. Curitiba, IESDE Brasil S.A., 2009, 120 p.

IAMAMOTO, M. V. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 5 ed. - São Paulo: Cortez, 2001.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SUL-RIO-GRANDENSE. **Departamento de Ações Inclusivas**. Disponível em: <<http://www.ifsul.edu.br/acoes-inclusivas/acoes-inclusivas>>, Acesso em: 28/05/2016.

_____. **O Instituto Federal Sul-rio-grandense**. Disponível em: <<http://www.ifsul.edu.br/instituto>>, Acesso em: 22/06/2016.

_____. **Pró-reitoria de Gestão de Pessoas**. Disponível em: < <http://www.ifsul.edu.br/pro-reitorias/gestao-de-pessoas>>, Acesso em: 22/06/2016.

KOEPP, J. **Formação e mercado de trabalho de pessoas com deficiência: Limites e possibilidades.** Universidade de Santa Cruz do Sul: 2011. Disponível em: <<http://btd.unisc.br/Dissertacoes/JanineKoepp.pdf>>, Acesso em: 13/05/2016.

LANNA JÚNIOR, M. C. M. (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil.** - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. 443p. Disponível em: <http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1409832852Historia_do_Movimento_Politico_das_Pessoas_com_Deficiencia_no_Brasil.pdf>, Acesso em: 28/05/2016.

MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia Política.** Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. Volume I. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda, 1996.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde.** 14. Ed. São Paulo: Hucitec Editora, 2014.

MORAES, F. C. C. **Tópicos Avançados em Recursos Humanos.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

MULLER, P., SUREL, Y. **A Análise das Políticas Públicas.** Tradução de Agemir Bavaresco, Alceu R. Ferraro. Pelotas: Educat, 2002, 156p.

NAMBU, T. S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais recursos humanos.** revisão de Maria Salete Fábio Aranha. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE. 2003. -- 52p.:il.; 26,8cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 10).

NEPOMUCENO, M. F. **Lei de Cotas em Concursos Públicos: A Percepção e a Concepção de Deficiência das Chefias, dos Colegas de Trabalho e das Pessoas com Deficiência.** Universidade Federal de São João del-Rei, 2013. Disponível em: <<http://www.ufsj.edu.br/portal2-epositorio/File/incluir/Dissertacao%20Maristela%20-%202014-02-2013%20%2000h36%20-%20versao%20final.pdf>>, Acesso em: 13/05/2016.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia Política: uma introdução crítica.** 2 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

NOGUEIRA, V. M. R. **Avaliação e monitoramento de Políticas e Programas Sociais: revendo conceitos básicos.** Katálysis. v 5 nº 2. 141-152 p Florianópolis – SC. Jul/Dez 2002.

ODA, E; MARQUES, C. F. **Introdução à Administração.** Curitiba: IESDE Brasil S. A., 2007.

OLIVEIRA, L. M. B. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência.** Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2012. 32 p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>, Acesso em: 13/05/2016.

PAGAIME, A. **Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas.** Est. Aval. Educ., São Paulo, v. 21, n. 45, p. 127-144, jan./abr. 2010.

PEDRINI, D. M.; ADAMS, T.; SILVA, V. R. DA. **Controle social de políticas públicas: caminhos, descobertas e desafios.** São Paulo: Paulus, 2007.

POULANTZAS, N. **O Estado, o poder, o socialismo.** Traduzido por Rita Lima. Edições Graal. Rio de Janeiro: Catalogação na fonte Sindicato Nacional dos Editores de Livros, Biblioteca de Ciências sociais; v. n. 19, 1980.

RAMOS, M. P.; SCHABBACH, L. M. **O estado da arte da avaliação de políticas públicas: conceituação e exemplos de avaliação no Brasil.** Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro. Set./Out. 2012.

RIBEIRO, R. V. **Estratégia em Recursos Humanos.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

SANTOS, B. S. **A Gramática do Tempo: para uma nova cultura política.** 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2010.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997, 176p.

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.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-165, 2007.

SCHIKMANN, R. **Gestão Estratégica de Pessoas: Bases para a concepção do curso de especialização público em gestão de pessoas no serviço.** Brasília: ENAP, 2010.

SILVA, L. M. da. **A deficiência como expressão da diferença.** Educação em Revista, Belo Horizonte, v. 44. p. 111-133, 2006.

SILVA, M. da C. C. C. da. **A saúde do servidor público em sua dimensão social.** Maceió. Edufal, 2013.

SMITH, A. **A Riqueza das Nações: Investigação Sobre sua Natureza e suas Causas;** tradução de Luiz João Baraúna. 3. Ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

TADEUCCI, M. de SÁ. R. **Motivação e Liderança.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. Ministério da Educação e Ciência de Espanha. **DECLARAÇÃO DE SALAMANCA E ENQUADRAMENTO DA ACÇÃO NA ÁREA DAS NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS.** Espanha, Salamanca: 1994. Disponível em: <http://redeinclusao.web.ua.pt/docstation/com_docstation/19/fl_9.pdf>, Acesso em: 13/05/2016.

ZIZEK, S. **Contra os Direitos Humanos**: Dossiê: Direitos Humanos - Diversos Olhares. Traduzido por Sávio Cavalcante. Revista Mediações, Volume 15, n.1, p. 11-29, Londrina, 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A - CARTA DE APRESENTAÇÃO DO PROJETO AO CEP



UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS
PRÓ-REITORIA ACADÊMICA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP/UCPel

CARTA DE APRESENTAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA AO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UCPel

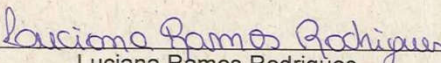
Solicitamos avaliação do projeto intitulado “**POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense**”, coordenado por “Luciana Ramos Rodrigues”, com o objetivo “Identificar como as Pessoas com Deficiência avaliam a política de inclusão no âmbito do IFSul”.

Tipo de Pesquisa:

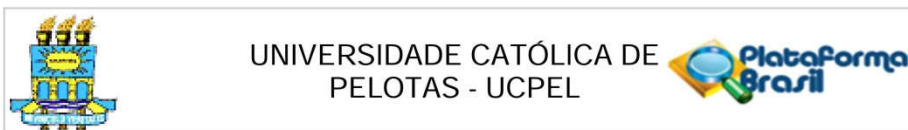
- () Iniciação científica (x) Dissertação/Mestrado
() TCC/Graduação () Tese/Doutorado
() TCC/Especialização () Projeto Institucional
() Outros: _____

Declaro que a coleta de dados do projeto acima citado, terá início somente após a avaliação e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UCPel, conforme a Resolução CNS 466/12, item XI. 2. Sendo assim, comprometo-me a elaborar e apresentar os relatórios parciais e o relatório final do projeto ao final da pesquisa.

Pelotas 30 de agosto de 2016.


Luciana Ramos Rodrigues

APÊNDICE B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense

Pesquisador: LUCIANA RAMOS RODRIGUES

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 59859616.0.0000.5339

Instituição Proponente: SOCIEDADE PELOTENSE DE ASSISTENCIA E CULTURA (SPAC)

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.783.743

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de qualificação de dissertação de mestrado junto ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas.

Objetivo da Pesquisa:

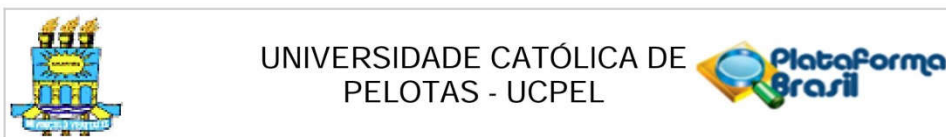
O objetivo principal da pesquisa é identificar como as Pessoas com Deficiência avaliam a política de inclusão no âmbito do IFSul.

Os objetivos específicos apresentados são os seguintes: a) Avaliar a percepção das Pessoas com Deficiência com relação às Leis e Direitos; b) Avaliar o acolhimento proporcionado às Pessoas com Deficiência no seu ingresso; c) Analisar como foi a avaliação no estágio probatório; d) Identificar a percepção das Pessoas com Deficiência sobre a ascensão e oportunidades na carreira dentro do IFSul e; e) Avaliar as dificuldades e possibilidades encontradas para a realização das tarefas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Quanto aos riscos observa-se que não há riscos significativos, considerando que as providências exigidas pelo item II Resolução 466/CNS, de 12 de dezembro de 2012 (Termos e Definições exigidos para projetos de pesquisa com seres humanos) foram até o momento apresentadas.

Endereço: Rua Felix da Cunha, 412
Bairro: Centro **CEP:** 96.010-000
UF: RS **Município:** PELOTAS
Telefone: (53)2128-8023 **Fax:** (53)2128-8298 **E-mail:** cep@ucpel.tche.br



Continuação do Parecer: 1.783.743

Ressalta-se, inclusive, a existência de uma equipe médica e de uma equipe psicológica na instituição que servirá de local para a realização da pesquisa (IFSul) para, caso necessário, prestar eventual auxílio aos participantes da pesquisa.

Quanto aos benefícios, destaca-se a possibilidade da pesquisa contribuir, de modo expressivo, para a produção de conhecimento nessa temática, tendo em vista a pouca produção até então realizada no tema voltado, especificamente, para a realidade do serviço público. Assim sendo acredita-se que o resultado desse estudo possa servir como um instrumento de gestão, norteador dos gestores nas decisões administrativas que envolvem os servidores com deficiência. Além disso, tem como propósito a melhoria da percepção, tanto das chefias como de colegas de trabalho das PcD, em relação às atividades laborais, bem como toda sua vivência e convívio interpessoal dentro da instituição. Para os servidores com deficiência, espera-se com esse resultado, uma maior participação nas decisões que fundamentam seus trabalhos e objetivos, com relação ao seu desenvolvimento e aptidões na carreira. Que esse estudo possa proporcionar uma maior qualidade de vida no ambiente de trabalho e conseqüentemente uma maior motivação aos trabalhadores.

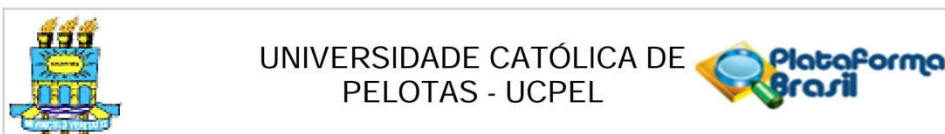
Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa pretende investigar todo o processo que envolve a inclusão da Pessoa com Deficiência no Serviço Público, no sentido de acompanhar seu ingresso e toda sua trajetória dentro da instituição, com relação ao acolhimento na admissão e oportunidades na carreira. A pesquisa será realizada no Instituto Federal Sul-rio-grandense, com os servidores técnicos administrativos com deficiência, lotados na cidade de Pelotas; será realizada em uma abordagem qualitativa, o instrumento utilizado para a coleta dos dados empíricos será um roteiro para entrevista aberta. Após as entrevistas, serão feitas as transcrições dos dados apreendidos, seguida da leitura e releitura. Posteriormente será ordenada a classificação dos dados por categoria dos entrevistados. Com essa análise detalhada será possível buscar a natureza do fenômeno estudado, considerando as classes da historicidade e da totalidade. Pretende-se com os resultados desse estudo, contribuir para a gestão de pessoas no sentido de uma melhor percepção tanto dos gestores como colegas de trabalho, com relação às necessidades e possibilidades que envolvem as Pessoas com Deficiência nas atividades laborais e toda sua vivência interpessoal dentro da instituição.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A documentação está adequada.

Endereço: Rua Felix da Cunha, 412	
Bairro: Centro	CEP: 96.010-000
UF: RS	Município: PELOTAS
Telefone: (53)2128-8023	Fax: (53)2128-8298
	E-mail: cep@ucpel.tche.br



Continuação do Parecer: 1.783.743

Recomendações:

A título de sugestão - e a par da legislação citada como fonte de pesquisa no projeto - recomenda-se a verificação da possibilidade de incidência da recente Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 (o Estatuto da Pessoa com Deficiência) na temática do projeto em análise.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto está adequado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_784073.pdf	12/09/2016 17:38:43		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	12/09/2016 17:22:19	LUCIANA RAMOS RODRIGUES	Aceito
Outros	Curriculo_Orientador_Parte2.pdf	10/09/2016 12:11:55	LUCIANA RAMOS RODRIGUES	Aceito
Outros	Curriculo_Orientador_Parte1.pdf	10/09/2016 12:09:31	LUCIANA RAMOS RODRIGUES	Aceito
Outros	ROTEIRO_ENTREVISTA.pdf	10/09/2016 11:41:37	LUCIANA RAMOS RODRIGUES	Aceito
Outros	Autorizacao.pdf	06/09/2016 19:28:55	LUCIANA RAMOS RODRIGUES	Aceito
Outros	CartaApresentacao.pdf	06/09/2016 19:27:56	LUCIANA RAMOS RODRIGUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	06/09/2016 19:21:40	LUCIANA RAMOS RODRIGUES	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRosto.pdf	06/09/2016 19:19:40	LUCIANA RAMOS RODRIGUES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Felix da Cunha, 412
Bairro: Centro **CEP:** 96.010-000
UF: RS **Município:** PELOTAS
Telefone: (53)2128-8023 **Fax:** (53)2128-8298 **E-mail:** cep@ucpel.tche.br



Continuação do Parecer: 1.783.743

PELOTAS, 20 de Outubro de 2016

Assinado por:
Luciana de Avila Quevedo
(Coordenador)

Endereço: Rua Felix da Cunha, 412
Bairro: Centro **CEP:** 96.010-000
UF: RS **Município:** PELOTAS
Telefone: (53)2128-8023 **Fax:** (53)2128-8298 **E-mail:** cep@ucpel.tche.br

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA – SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Data da Entrevista: _____

Nº da Entrevista: _____

- 1- Quando tomou posse no cargo, como foi o primeiro dia de trabalho?
Explique.
- 2- Como foi a recepção pela chefia e colegas de trabalho?
- 3- Quais as condições de acessibilidade da Instituição como rampas, banheiros, móveis e equipamentos?
- 4- Como foi a avaliação no estágio probatório, justifique a resposta?
- 5- Sentiu alguma dificuldade em se autoavaliar? Por quê?
- 6- Quanto aos cursos de capacitação ofertados pela Instituição, já fez algum,
Se sim, explique como foi. Se não, Por quê?
- 7- Com qual formação entrou na Instituição e, como está atualmente?
- 8- Existe alguma dificuldade para a realização das tarefas? Explique.
- 9- Gosta do trabalho que executa atualmente? Por quê?
- 10- Qual a sua percepção quanto as oportunidades, oferecidas às PcD, para exercer funções de chefia?
- 11- Qual o conhecimento que você possui sobre a Lei 8.112/1990 do Servidor Público Federal e do SIASS (Sistema Integrado de Assistência a Saúde do Servidor)?
- 12- Qual a sua percepção, quanto ao atendimento institucional, com relação aos direitos das PcD?

Entrevistador responsável: _____

APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS, ECONÔMICAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS SOCIAIS
MESTRADO EM POLÍTICA SOCIAL

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após esclarecido (a) sobre as informações a seguir você pode aceitar, ou não, fazer parte do estudo, ou ainda desistir de sua participação a qualquer tempo, sem ter que fazer nenhuma justificativa. Sua desistência poderá se dar por telefone, e-mail ou pessoalmente.

Se concordar em participar desta pesquisa assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. A identidade dos informantes será mantida em absoluto sigilo. Os dados obtidos poderão ser gravados e transcritos, mas o nome do(a) pesquisado(a) não aparecerá em qualquer registro. Serão utilizados nomes fictícios.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do projeto: "POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense".

A finalidade dessa pesquisa será avaliar a percepção das Pessoas com Deficiência com relação à política de inclusão no âmbito do IFSul, envolvendo as condições de trabalho e toda sua vivência na instituição

Riscos:

Em se tratando de uma pesquisa que envolve seres humanos é passível pensar que em algum momento, durante o processo de pesquisa e entre perguntas e respostas, o(a) entrevistado(a) possa se sentir desconfortável podendo se constituir em um risco, no sentido de causar algum constrangimento ou mal estar. Caso isso ocorra, será feita uma pausa para que o(a) mesmo(a) decida o que irá fazer, continuar ou desistir do processo da pesquisa, sendo encaminhado para atendimento médico ou psicológico.

Benefícios:

Tendo em vista, poucas pesquisas que versam sobre a temática em questão, especificamente no serviço público, acredita-se que o resultado desse estudo, possa servir como um instrumento de gestão, norteando os gestores nas decisões administrativas que envolvem os servidores com deficiência. Além disso, tem

como propósito a melhoria da percepção, tanto das chefias como de colegas de trabalho das PcD, em relação às atividades laborais, bem como toda sua vivência e convívio interpessoal dentro da instituição.

Para os servidores com deficiência, espera-se com esse resultado, uma maior participação nas decisões que fundamentam seus trabalhos e objetivos, com relação ao seu desenvolvimento e aptidões na carreira. Que esse estudo possa proporcionar uma maior qualidade de vida no ambiente de trabalho e consequentemente uma maior motivação aos trabalhadores.

A coleta de dados se dará por entrevista individual. Qualquer informação adicional sobre a pesquisa, em qualquer momento, poderá ser obtida através da pesquisadora: Luciana Ramos Rodrigues, telefone: (53) 8122-0515 e e-mail: luramosro@gmail.com

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO DO SUJEITO:

Eu _____
RG: _____ CPF _____ abaixo assinado, concordo em participar do presente estudo como sujeito. Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis benefícios e riscos decorrentes da minha participação. Foi me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer tipo de penalização.

Pelotas, _____, de _____ de 2016.

Nome do(a) participante: _____

Telefone para contato: _____

Nome do pesquisador: _____

Nome do aplicador da pesquisa: _____

Assinatura do Participante

Luciana Ramos Rodrigues
Assinatura do Pesquisador

Luciana Ramos Rodrigues
Assinatura do aplicador da Pesquisa

APÊNDICE E - CARTA DE APRESENTAÇÃO AO IFSUL

CARTA DE APRESENTAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA AO INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE

Solicito a autorização do IFSul para a coleta de dados para minha pesquisa cujo projeto intitulado “**POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense**”, coordenado por “Luciana Ramos Rodrigues”, com o objetivo “Identificar como as Pessoas com Deficiência avaliam a política de inclusão no âmbito do IFSul”.

Tendo em vista, poucas pesquisas que versam sobre a temática em questão, especificamente no serviço público, acredita-se que o resultado desse estudo, possa servir como um instrumento de gestão, norteador os gestores nas decisões administrativas que envolvem os servidores com deficiência. Além disso, tem como propósito a melhoria da percepção, tanto das chefias como de colegas de trabalho das PcD, em relação às atividades laborais, bem como toda sua vivência e convívio interpessoal dentro da instituição.

Para os servidores com deficiência, espera-se com esse resultado, uma maior participação nas decisões que fundamentam seus trabalhos e objetivos, com relação ao seu desenvolvimento e aptidões na carreira. Que esse estudo possa proporcionar uma maior qualidade de vida no ambiente de trabalho e conseqüentemente uma maior motivação aos trabalhadores.

O tipo de pesquisa é uma dissertação de Mestrado.

A finalidade dessa pesquisa será avaliar a percepção das Pessoas com Deficiência com relação à política de inclusão no âmbito do IFSul, envolvendo as condições de trabalho e toda sua vivência na instituição

A coleta de dados se dará por entrevista individual. Qualquer informação adicional sobre a pesquisa, em qualquer momento, poderá ser obtida através da pesquisadora: Luciana Ramos Rodrigues, telefone: [REDACTED] e e-mail: [REDACTED]

Declaro que a coleta de dados do projeto acima citado, terá início somente após a avaliação e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UCPel, conforme a Resolução CNS 466/12, item XI. 2.

Pelotas 30 de agosto de 2016.

Luciana Ramos Rodrigues

APÊNDICE F - AUTORIZAÇÃO DO IFSUL

Pelotas, 30 de agosto de 2016.

Ao Comitê de Ética em Pesquisa da UCPel:

Declaro ter conhecimento e autorizo a realização da pesquisa intitulada **“POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo no âmbito do Instituto Federal Sul-rio-grandense”**, proposto pela pesquisadora Luciana Ramos Ródrigues.

O referido projeto será desenvolvido no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, Câmpus Pelotas, Câmpus Pelotas Visconde da Graça e Reitoria e, só poderá ocorrer a partir da apresentação da carta de aprovação do CEP/UCPel.

Atenciosamente,



Nome, cargo, carimbo e assinatura do responsável pelo local da realização da pesquisa

Marcelo Bender Machado
Reitor do Instituto Federal Sul-rio-grandense