

**Gestão de Pessoas: Inclusão e Acompanhamento dos Servidores com Deficiência no
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC /
Campus Florianópolis.**

**Jaqueline Figueroa Gomes de Souza
Jefferson Gonçalves dos Santos
Orientador: Felipe Quintão**

RESUMO

Esta pesquisa tem como finalidade analisar a relevância da gestão de pessoas, demonstrando como ocorre a inclusão e acompanhamento dos servidores com deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC / Campus Florianópolis, e quais as estratégias empregadas pela instituição com o intuito de promover o desenvolvimento do capital humano. Para tal, foi realizada uma pesquisa, fazendo uso do método de abordagem indutivo, de natureza aplicada e qualitativa, através da pesquisa exploratória, e fontes diversas de informação e procedimentos técnicos bibliográficos, tendo como instrumento de coleta de dados às entrevistas semiestruturadas a qual teve a participação de 08 (oito) servidores, fazendo uso de um roteiro de pesquisa, observação direta e uma pesquisa bibliográfica sobre Gestão de Pessoas; a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - PCD, onde foram abordados aspectos legais da nova terminologia e concepção, e a obrigatoriedade da destinação de vagas em concurso público às PCD's. A realização das entrevistas permitiu conhecer melhor a qualidade de vida dos oito entrevistados e a maneira pela qual é realizada a inserção e acompanhamento destes servidores. Foram apontados outros fatores, como carência de acessibilidade, falta de uma política de inclusão efetiva e acompanhamento contínuo dos servidores, que serão demonstrados no decorrer deste estudo.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Inclusão. Pessoa com Deficiência. Servidor.

ABSTRACT

This research aims to analyze the relevance of people management, demonstrating how the inclusion and monitoring of employees with disabilities occurs at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Santa Catarina - IFSC / Florianópolis Campus, and what are the strategies employed by the institution with to promote the development of human capital. To this end, a research was carried out, using the inductive approach method of applied and qualitative nature, through exploratory research, and diverse sources of information and technical bibliographic procedures, having as data collection instrument the semi-structured interviews which had the participation of 08 (eight) servers, using a research script, direct observation and a bibliographic research on People Management; the Brazilian Law for the Inclusion of People with Disabilities - PCD, where legal aspects of the new terminology and conception were addressed, and the obligation to allocate vacancies in a public tender to the PCD's. The interviews allowed a better understanding of the quality of life of the eight interviewees and the way in which these servers are inserted and followed up. Other factors were pointed out, such as lack of accessibility, lack of an effective inclusion policy and continuous monitoring of the servers, which will be demonstrated during this study.

Keywords: People management. Inclusion. Person with disabilities. Server.

1 INTRODUÇÃO

São inúmeras as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam diariamente, tais como “a falta de condições sociais como transporte, educação, acompanhamento médico-terapêutico e, a mais grave de todas o preconceito e o descrédito em potencial” (FISCHER; DUTRA; AMORIM, 2009, p. 101), características que não se verifica apenas no âmbito social, mas principalmente no âmbito profissional. Neste quesito, lembram Quinello e Nicoletti (2009, p. 6) que “o desafio está em considerar a diversidade no ambiente de trabalho como uma oportunidade para a empresa se desenvolver no aspecto social”. Entretanto, no que toca à contratação de pessoas com deficiência, muitas empresas veem essa medida apenas como uma obrigação legal.

Trouxemos este tema com a finalidade de induzir uma reflexão sobre o assunto e até mesmo sobre nossos comportamentos e atitudes exercidos diariamente, pois não se trata de uma obrigatoriedade, mas, sim, de procurar viver em aceitação com o próximo, consigo mesmo e com toda diversidade que nos será atribuída durante a vida.

A inclusão e integração destes colaboradores no local de trabalho tendem a promover o respeito à diversidade e devem ser mensuradas a partir de avaliações de desempenho. A avaliação de desempenho¹ precisa ser pensada de maneira a contemplar e atingir metas e objetivos. E quando é realizada para um número grande de pessoas, devem ser usados “critérios de equidade e de justiça” (CHIAVENATO, 1999, p. 195), principalmente quando envolvem as PCD's. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (TRT-3, 2010), “devem ser levadas em conta as implicações de suas limitações na produtividade, bem como os tipos de funções que podem ser desempenhadas, respeitando-se as peculiaridades das pessoas com deficiência”, uma vez que “o objetivo aí é proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens”.

Araújo, em sua obra *Inclusão de Pessoas com Deficiência como um Processo de Inovação Organizacional* (2014), nos chama a atenção sobre o desafio ainda enfrentado pelas pessoas quando o assunto é a diversidade e a inclusão nas empresas. Mesmo já existindo campanhas e leis protetivas, ainda é um grande desafio a ser superado. O autor relata que já existem trabalhos nos quais o escopo está voltado para a discriminação e o preconceito, mas, para que as PCD's sejam efetivos dentro das organizações, se faz necessária uma mudança

¹ O método de avaliação de desempenho pode ser caracterizado como sendo o procedimento empregado pelo avaliador, cuja finalidade central é verificar, sob determinadas condições, a aplicação, pelo avaliado, de técnicas de trabalho adquiridas no treinamento (CARVALHO et al., 2004, p. 253).

comportamental das pessoas acerca da maneira de agir e pensar, da cultura social e organizacional, sem esquecer-se da transformação dos hábitos, rotinas e comportamentos.

Nesta perspectiva percebe-se a possibilidade de interpretar a diversidade no ambiente de trabalho como uma oportunidade da organização em repensar seu posicionamento em relação a inclusão de pessoas com deficiência, propiciando condições favoráveis para a adoção de ações que facultem a incorporação de políticas sociais. Desta forma surgiu a reflexão acerca da relação entre a inclusão de pessoas com deficiência e a inovação, mais especificamente com a inovação organizacional. (ARAÚJO, 2014, p. 04).

É provado que os diversos conhecimentos adquiridos durante o período de vivência de cada pessoa, trazem novas perspectivas para o ambiente organizacional, o compartilhamento de conhecimento teórico com experiências vivenciadas na área de gestão humana cria um vínculo suscetível à resolução de problemas e a resultados que podem ser surpreendentes, provenientes do trabalho criativo e inovador de equipes com maior diversidade física, psicológica, cultural, social, racial e religiosa.

Partindo dessa premissa e sabendo que o Brasil possui legislação voltada para os direitos das PCD's, este estudo tem como objetivo geral analisar a relevância da gestão de pessoas, demonstrando como ocorre a inclusão e acompanhamento dos servidores com deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC, Campus Florianópolis.

Já os objetivos específicos que completam a pesquisa são: identificar os servidores com deficiência dentro no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC, Campus Florianópolis; verificar as políticas inclusivas voltadas aos servidores com deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC, Campus Florianópolis; e descrever algumas dificuldades encontradas por alguns servidores com deficiência dentro no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC, Campus Florianópolis após a admissão contratual, sejam essas dificuldades ergonômicas, de acessibilidade, acompanhamento, suporte, empatia e capacitação que tem como principal propósito a inclusão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Antes de adentrar no campo propriamente dito, isto é, a inclusão e o acompanhamento dos servidores com deficiência do IFSC foram feita uma revisão de literatura acerca da gestão de pessoas no ambiente de trabalho, com base em autores referência no assunto, como Antônio Carlos Gil, Idalberto Chiavenato, entre outros, para proporcionar um melhor

entendimento sobre o tema. Em seguida, buscou-se estudar a legislação brasileira que aborda as questões referentes à inserção das PCD's, principalmente no âmbito profissional.

2.1 Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas –GP, é considerada por muitos autores como uma peça central na gestão organizacional. Surgiu como uma ação em objeção à Teoria Clássica da Administração, durante a década de 1920, ficando conhecida como a Escola das Relações Humanas, e objetivava criar um movimento para que houvesse uma maior humanização dentro das organizações, destacando a pessoa humana como alguém importante e significativa para o processo. Esta área, segundo Gil (2014), perpassou por um cenário de grandes mudanças ao longo de nossa história. Compreende-se que estas mudanças são oriundas das transformações gerenciais que são observadas no cenário nas organizações de maneira global. Se traçarmos uma breve linha do tempo considerando décadas passadas podemos identificar fases evolutivas da GP marcantes: contábil, legal, tecnicista, administrativa e estratégica.

Entendemos que todas as organizações, independentemente da sua natureza, precisam de pessoas para que possam existir e se mantenham vivas. Mesmo diante de muitas tecnologias sendo amplamente difundidas e implantadas diariamente, as pessoas representam um diferencial competitivo em potencial, podendo ser considerado como o elemento mais importante dentro das organizações. As organizações são constituídas por pessoas, as quais são agentes responsáveis pelo alcance de objetivos e execução das suas missões.

Ademais, a GP é um setor “muito sensível à mentalidade e à cultura corporativa que predomina nas organizações”, para o qual contribuem inúmeros fatores tais como “a arquitetura organizacional”, “as características do seu mercado”, o tipo de negócio, as tecnologias, o seu *modus operandi*, as próprias pessoas da qual fazem parte (CHIAVENATO, 2014, p. 8), as quais são muito diferentes entre si, no âmbito das habilidades, dos conhecimentos e da forma de ser. Nesse sentido, verifica-se a necessidade de se fazer uma gestão adequada desses recursos humanos, de modo a aproveitar o potencial de cada um de maneira mais eficaz para a organização.

2.1.1 Treinamento e Desenvolvimento

Gil (2001, p. 119) menciona que “a preocupação com o desenvolvimento de programas voltados ao treinamento de pessoal vem desde início de século XX, graças à

influência da Escola Clássica de Administração”, os quais tinham como finalidade preparar as pessoas para alcançarem altos níveis de produtividade e de qualidade, além de propiciar a segurança no trabalho e diminuição do retrabalho.

De acordo Chiavenato (2000, p. 497), “Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicada de maneira sistemática e organizada, através da qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos.” Ele nos adverte ainda que o treinamento envolve transmissão de conhecimentos específicos, atitudes e desenvolvimentos de habilidades. E que o conteúdo do treinamento é capaz abranger quatro tipos de mudanças de comportamento, sendo elas: transmissão de informações, desenvolvimento de habilidades, desenvolvimento ou modificação de atitudes e desenvolvimento de conceitos.

Quanto ao desenvolvimento, é algo que requer mais tempo, uma vez que vai além do treinamento e envolve a carreira do indivíduo. Conforme Milkovich e Boudreau (2000, p. 338), se tratam de um “processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados, a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização”.

2.1.2 Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem-se tornado um dos assuntos mais retratados quando falamos em GP, e cremos se tratar de grande relevância e que ainda será muito abordado nos próximos anos. Esta temática resulta da necessidade de valorizar as pessoas e o ambiente em que elas estão inseridas, de maneira a fomentar o crescimento individual e coletivo dos colaboradores, e na organização o avanço tecnológico, de produção e avolumamento econômico.

Diversos são os relatos das organizações em que seus colaboradores se encontram estressados, desmotivados, com números elevados de faltas, afastamentos oriundos de altos níveis de stress, doenças psicossomáticas, psicológicas e psiquiátricas; e ainda ambientes conflituosos nos quais a improdutividade, a propensão a erros e acidentes de trabalho são elevados. Diante deste contexto, pensar na qualidade de vida no trabalho é uma necessidade eminente.

Faz-se necessário refletirmos sobre esta temática voltando os olhos para o colaborador e pensar nele como um ser social. Como relatado por Chiavenato (2014), não podemos tão somente agregar, recompensar e aplicar os talentos das pessoas. É vital que os colaboradores se sintam engajados e satisfeitos. As pessoas precisam ser mantidas dentro da organização

satisfeitas e felizes. Não basta investir em treinamento de maneira a estimular os seus talentos, é preciso impulsionar em direção ao alcance de objetivos mútuos.

Quando se tem profissionais envolvidos, comprometidos e felizes, as organizações tendem a se manterem e crescerem. Promover espaços laborais saudáveis tem-se tornado cada vez mais importante, pois “as pessoas passam maior parte do seu tempo na organização em um local de trabalho que constitui o seu costumeiro *habitat*. O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais. Ambas intimamente relacionadas” (CHIAVENATO, 2014, p. 401).

Existe um conjunto de acontecimentos que pode influenciar o desempenho dos colaboradores. Conforme revela Bom Sucesso (1998, p. 29):

A escolha da profissão, as características da cultura organizacional configurada pelos valores e práticas predominantes na empresa, a infraestrutura familiar constituem fatores relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho. Além disso, as relações interpessoais, os conflitos e em especial a maneira como a pessoa se relaciona na equipe afetam a satisfação no trabalho, a autoestima e a forma como se sente em relação a si mesma. A história de vida e os fatores relativos às variáveis organizacionais resultam em atitudes dificultadoras e facilitadoras nas relações de trabalho, intensificando a preocupação e a responsabilidade pela promoção da QVT.

Destaca-se ainda que esta temática seja de grande relevância para o mundo do trabalho, e engloba o conjunto de ações as quais as organizações pretendem implantar visando melhorias e inovações dos ambientes de trabalho, com a finalidade de promover a melhores condições de vida as pessoas. A QVT é essencial para atrair a motivação e o comprometimento dos colaboradores e trata-se de “um fenômeno complexo que vem sendo desvendado pouco a pouco” (VIEIRA, apud CORRÊA, 1996, p. 05).

2.2 Pessoas com Deficiência – PCD’s

São vários os termos que se utilizam para designar as pessoas com deficiência-PCD’s, alguns deles até de maneira pejorativa, discriminatória e preconceituosa. Por isso, torna-se necessário apresentar os termos corretos, estabelecidos oficialmente por instituições nacionais e internacionais.

Segundo Pastore (2000, p. 38), a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1980, realizou a exposição de algumas definições que são usadas até hoje no que tange à diferença de incapacidade, deficiência e desvantagem: o primeiro refere-se à “restrição para realizar uma atividade, dentro de parâmetros considerados normais para um ser humano, como é o caso de quem olho lesado, a atrofia em um braço, ou a falta de uma parte do corpo”; o segundo, à “perda ou anomalia de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou

anatômica, como é o caso da impossibilidade (ou redução de capacidade) de ver, andar ou falar”; e o terceiro, à “situação de atividade reduzida, decorrente de uma deficiência ou uma incapacidade que limita ou impede o desempenho normal de determinada função, levando-se em conta a idade, sexo e fatores sócio-culturais”.

No Brasil, o Ministério da Saúde, no Manual do Sistema de Informação e Atenção Básica – SIAB (2005, p. 15), define deficiência como sendo:

O defeito ou condição física ou mental de duração longa ou permanente que, de alguma forma, dificulta ou impede uma pessoa da realização de determinadas atividades cotidianas, escolares, de trabalho ou de lazer. Isto inclui desde situações em que o indivíduo consegue realizar sozinho todas as atividades que necessita, porém com dificuldade ou através de adaptações, até aquelas em que o indivíduo sempre precisa de ajuda nos cuidados pessoais e outras atividades.

A Lei Complementar nº 17.292, de 19 de outubro de 2017, consolida a legislação que dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência. De acordo com o art. 5º da referida lei, “considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, possam obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições”. O leque de deficiências inclui as deficiências física, auditiva e intelectual e o transtorno do espectro autista.

Como forma de assegurar a qualidade de vida das PCD's, é fundamental o comprometimento do poder público e da sociedade como um todo em garantir a acessibilidade deste grupo de pessoas. De acordo a NBR 9050, publicada em 2004, a acessibilidade é caracterizada como “a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de edificações, espaços, mobiliários e equipamentos urbanos”.

Contemplamos em movimentos sociais, na lei, em normas, convenções e decretos publicados, normativas diversas que se ocupam em fomentar a acessibilidade das pessoas com deficiência aos seus direitos básicos para uma vida digna em sociedade. De acordo com Sasaki (2005), existem seis tipos de acessibilidade contidos nos ambientes internos e externos: arquitetônica (ausência de barreiras físicas), comunicacional (linguagem de sinais, braile etc.), metodológica (técnicas de treinamento etc.), instrumental (ferramentas e máquinas adaptadas), programática (políticas públicas) e atitudinal (sensibilização da sociedade). Afinal, conforme Leite (2007, p. 174), a “acessibilidade é fundamental, pois sem ela a pessoa é privada de usufruir dos demais direitos fundamentais que lhe são conferidos como cidadão: direito à educação, saúde, ao trabalho, o lazer e outros”.

Entretanto, a deficiência não pode ser analisada apenas a partir de suas particularidades biológicas, mas também sociais, afinal, conforme Omete (1994, p. 67), “as

reações apresentadas por pessoas comuns em face das deficientes ou das deficiências [...] dependem bastante da interpretação, fundamentada em crenças científicas ou não, que se faz desse quadro”.

2.2.1 Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora² de Deficiência, admite em seu art. 3º que fazem parte deste grupo aqueles que apresentam alguma deficiência, isto é, “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”; alguma deficiência permanente, “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”; ou incapacidade, que se trata de “uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade [...] recursos especiais para que [...] possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida”.

No dia 6 de julho de 2015, por intermédio da então Presidente da República, Dilma Rousseff, foi sancionada a Lei nº 13.146, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), também popularmente conhecida como Lei de Inclusão, “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”.

Nela são abordadas questões em relação à igualdade e não discriminação, ao atendimento prioritário, aos direitos fundamentais, e ao direito à vida, à assistência social, à habilitação e reabilitação, à saúde, educação, moradia, previdência social, à cultura, ao esporte, turismo e lazer, acessibilidade, à informação e à comunicação e outras questões, dentre elas, o direito ao trabalho, que é o enfoque de trabalho. A profissionalização e a inclusão no trabalho são fragmentos da inclusão mais extensiva do indivíduo na sociedade e nas atividades cotidianas. A lei é bastante abrangente, contempla aspectos diversos e prevê que a PCD tenha um tratamento distinto no trabalho, independentemente se foi admitida pelo sistema de cotas ou não.

² Este termo está em desuso e foi utilizado no decorrer desta pesquisa por encontrar-se desta forma descrito na lei ou ter sido citado por autores diversos quando esta terminologia ainda se encontrava em uso.

2.2.2 A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Fischer, Dutra e Amorim (2009) nos mostram que se deve estar atento a algumas questões quando se pensa em inclusão das PCD's. Apesar de a obra ter sido publicada há uma década e os autores usarem a terminologia de Pessoas Portadoras de Deficiências, os seus apontamentos ainda são muito atuais e valem ser citados:

Quanto à inclusão de *Pessoas Portadoras de Deficiência* no mercado de trabalho, é imprescindível assegurar as condições de interação com os demais profissionais da empresa, clientes, fornecedores, parceiros etc. Portanto, não se trata exclusivamente da contratação de *Pessoas Portadoras de Deficiência* em função de uma exigência legal, mas de oferecer as possibilidades de desenvolvimento de seus talentos e potencial e permanecer na empresa inclusive com possibilidades de crescimento, atendendo aos critérios de desempenho preestabelecidos pelas organizações. (FISCHER; DUTRA; AMORIM, 2009, p. 105).

No manual do Ministério do Trabalho (MT), publicado em 2007, encontramos o conceito de inclusão social como sendo este um guia para as PCD's:

A inclusão social é a palavra-chave a nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Implica a idéia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência; a remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais acarretam a percepção de que os obstáculos culturais e físicos são impostos pelo conjunto da sociedade e excluem esta minoria do acesso a direitos fundamentais básicos (BRASIL, 2007, p. 16).

2.2.3 Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência

No dia 11 de dezembro de 1990, foi publicada a Lei nº 8.112, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. O seu art. 5º, parágrafo 2º, assegura a participação de PCD's em concursos públicos para cargos compatíveis com a deficiência, com a reserva de até 20% das vagas oferecidas.

Um ano depois, foi sancionada a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como a Lei de Contratação de Deficientes ou Lei Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência, que obriga a que empresas com mais de uma centena de empregados tenha de 2% a 5% dos cargos preenchidos por PCD's.

A Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, em seu art. 98, define a concessão de "horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário", benefício que é

extensivo “ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário na forma do inciso II do art. 44”.

Ainda observamos outra questão importante no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, onde constatamos norma de proteção e comparação as exequibilidades profissionais em relação à capacitação, composição profissional e capacitação das PCD's no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

Cervo e Bervian (1983) mencionam que a pesquisa trata-se de uma ação direcionada para a resolução de problemáticas em que são utilizados procedimentos científicos. Segundo Gil (1999, p. 19), pesquisa é o “procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

A classificação do método de abordagem desta pesquisa é o indutivo. Este é considerado um método empirista, que contempla o conhecimento com base na experimentação/experiências. A generalização ruma da contemplação de casos reais e concretos. O método indutivo será realizado com base na indução científica.

De acordo com Ferreira (1998), o método indutivo é aquele que estabelece regras e etapas baseadas por duas suposições que suportam esta concepção de definição nas leis elencadas na natureza. Este recurso está relacionado com o delineamento da pesquisa e a estruturação da problemática.

A pesquisa buscou estimular a busca por novos conhecimentos. Por meio da análise de fatores inerentes a área de gestão de pessoas, buscando compreender como é realizada a inclusão e o acompanhamento dos servidores com deficiência no IFSC- Campus Florianópolis, identificando estas pessoas, verificando as políticas inclusivas voltadas a eles e delineando mesmo que brevemente a identificação destes servidores, a descrição de algumas dificuldades por eles enfrentadas no exercício do seu labor.

A abordagem da problemática é qualitativa e faz uso de fontes diretas, na qual a análise de dados se dá de maneira aplicada numa perspectiva preliminar e dedicando destaque ao público da pesquisa.

Em relação aos objetivos desta pesquisa, ela se dá de maneira exploratória e descritiva. Num primeiro momento, ela é e limita-se a estudar o tema gerando uma relação aos assuntos abordados por meio do auxílio de um levantamento bibliográfico, permitindo compreender

melhor o tema e criar uma conexão ao problema levantado, possibilitando a composição de possibilidades em torno dele. Já a pesquisa descritiva, por sua vez, ocorre de maneira a investigar de maneira mais detalhada o tema, buscando explicar os fenômenos que são descritos na pesquisa. Este instrumento possibilita apresentar características específicas do público estudado, através da abrangência de regras em torno da estruturação da coleta de dados por intermédio de um roteiro de perguntas.

Os procedimentos técnicos para a coleta de dados deram-se por meio de pesquisa bibliográfica e observação direta. A pesquisa bibliográfica foi elaborada com suporte a materiais escritos e eletrônicos, o que permitiu a coleta de informações a respeito do problema, enquanto a pesquisa participante é caracterizada neste trabalho pela interação entre os pesquisadores e o público envolvido.

Para a coleta de dados, foram adotadas técnicas diversas, sendo elas:

- A entrevista foi utilizada de maneira semiestruturada, tendo a participação de 08 (oito) servidores com deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC / Campus Florianópolis. Tratou-se de um método flexível para a obtenção de informações qualitativas para a pesquisa. Apesar de esta prática ter demandado um tempo maior que o questionário, ela permitiu conhecer e compreender melhor os servidores com deficiência da instituição. Os registros foram gravados mediante a autorização prévia dos entrevistados;

- O roteiro de perguntas foi elaborado em diálogo com o referencial teórico utilizado nesta pesquisa, contendo 20 perguntas mistas, simples e diretas compreendidas em uma única lauda. Neste instrumento, foi dispensado o uso de carta explicativa, proposta da pesquisa bem como instruções de preenchimento e agradecimentos, pois estas foram ações realizadas no momento inicial da entrevista semiestruturada que antecedeu o roteiro de perguntas. Foi feita na primeira pergunta a inclusão do nome do entrevistado considerando a realização de um levantamento prévio com o auxílio da instituição para realização da pesquisa;

- A análise documental em fontes primárias por meio de artigos publicados e em fontes secundárias como livros, apostilas, teses e monografias. A pesquisa se deu por meio de visitação a bibliotecas e materiais digitais contidos em banco de dados gratuito da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES.

3.1 Contexto dos Autores

Esta pesquisa foi almejada pela autora Jaqueline Figueroa Gomes de Souza um pouco antes da abertura da oferta do curso de especialização em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica no ano de 2018. Após conseguir a admissão para esta formação, desde as primeiras unidades curriculares, realizou diálogo com alguns professores acerca das ideias preliminares em relação à pesquisa objetivada.

No decorrer dos primeiros meses de 2019, a cursista realizou estudos preliminares sobre o tema a ser discorrido e, durante um dos encontros no Centro de Referência em Formação e Educação a Distância – Cerfead/IFSC, teve a possibilidade de conhecer o colega Jefferson Gonçalves dos Santos com quem pôde dialogar sobre a ideia do seu projeto. Jefferson prontamente se simpatizou com a ideia e a abraçou. A partir desse momento, deu-se início a uma parceria pautada na admiração e respeito mútuo, tendo como objetivo comum a realização desta pesquisa.

Destaca-se a sincronia de ideias entre os autores e a empatia entre ambos, considerando que cada um deles possui suas particularidades em relação às suas demandas pessoais e que sempre foram respeitadas. Mesmo diante de formações tão diferentes e realidades laborais distintas, a troca de ideias sempre foi conexa e a divisão do trabalho se deu de maneira a respeitar as particularidades e habilidades de cada um.

Muitos foram os diálogos e trocas de informações até realizarem um primeiro encontro no Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), campus Continente, nas últimas semanas do primeiro semestre de 2019. Neste primeiro momento, puderam delinear a pesquisa de maneira mais clara, bem como conceitos e conhecimentos com uma maior propriedade do tema. Inicialmente, uma das proposições previstas era de descobrir como eram tratados os servidores PCD's e se existia algum tipo de suporte ou acompanhamento oferecido a eles, além do ingresso por cotas, que é assegurado por lei. Nesse momento, buscou-se manter o diálogo com diversos servidores, dentre eles uma das servidoras responsáveis³ pelo Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE), no campus Continente. Este núcleo, de acordo com o portal do IFSC (PDI 2015-2019), tem como finalidade cooperar na introdução de políticas de acesso, permanência e conclusão com êxito dos alunos com necessidades específicas e de atender a esses alunos bem como aos seus professores. De acordo com a mesma, neste campus não havia sequer um servidor com deficiência, mas nos apresentou a uma nova perspectiva em implantação e desenvolvimento na instituição que é Equipe Multiprofissional de Acompanhamento ao Servidor com

³ Ao concluir esta pesquisa a servidora referida acima já havia solicitado o seu desligamento do IFSC.

Deficiência e/ou Estágio Probatório. A mesma é recente e desconhecida pela maioria da população até mesmo pelos próprios servidores. Esta equipe possui profissionais de referência em todos os campi.

Ainda de acordo com a servidora, o campus Florianópolis possuía alguns servidores que poderiam, sim, ser o público da nossa pesquisa. Foi-nos sugerido entrar em contato com a servidora Vanessa dos Santos Grando⁴, que, além de fazer parte desta equipe e ser uma das representantes do campus acima citado, é uma pessoa com deficiência.

A partir desta visitação ao campus, pudemos ter uma nova perspectiva sobre a pesquisa de maneira a pensar em um trabalho que resultasse em dados que pudessem permitir proposições de melhorias e sugestões que permitissem auxiliar no contexto destes e de outros servidores. Em momento algum a ideia foi de elencar críticas desconstrutivas à instituição, mas, sim, levantar a construção de argumentos para esta pesquisa e introdução de argumentos para outras pesquisas futuras, além de criar ainda um material que permita consultas futuras que contribuam para as políticas desta e de outras instituições e/ou para a sociedade de uma maneira geral, promovendo ações de maneira a estender as perspectivas para as PCD's.

Em seguida, serão apresentados os resultados e discussões advindos deste trabalho que acreditamos que possa contribuir substancialmente para o processo de informações possibilitando outra visão para as PCD's.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Por meio das entrevistas realizadas com 8 (oito) servidores, foi possível conhecer um pouco sobre a realidade do servidor com deficiência no IFSC Florianópolis, permitindo, a partir de casos concretos, a obtenção de um maior entendimento sobre a realidade, vivências e demais percepções transmitidas por estes servidores durante os diálogos e nas respostas ao roteiro de pesquisa proposto. Os diálogos revelam uma realidade concreta. Esta pesquisa não buscou em momento algum analisar questões advindas da legislação, mas compreender aspectos relacionados à gestão de pessoas, mais especificamente, a inclusão e acompanhamento dos servidores com um olhar voltado ao indivíduo.

De maneira a facilitar a visualização de alguns assuntos levantados na pesquisa foram elaborados alguns quadros com informações extraídas das entrevistas que nos permitem a análise de algumas informações em relação ao perfil destes servidores.

⁴ A servidora Vanessa dos Santos Grando realizou a autorização prévia da divulgação do seu nome nesta pesquisa, assim como os relatos por ela fornecido.

Quadro 1- Perfil dos entrevistados

Identificação	Sexo	Idade	Tipo de deficiência	Ano e modo de ingresso na instituição
Servidor 1	Masculino	51	Deficiência Auditiva, perda bilateral grave	1992 - Ampla Concorrência
Servidor 2	Masculino	39	Deficiência Auditiva.	2017 - Ampla Concorrência
Servidor 3	Masculino	37	Deficiência Física	2016 - Ampla Concorrência
Servidor 4	Masculino	36	Deficiência Física	2011 - Sistema de Cotas para PCD's
Servidor 5	Masculino	34	Transtorno Autista ou Autismo Clássico	2013 - Sistema de Cotas para PCD's
Servidor 6	Masculino	22	Deformidade congênita, na mão direita.	2016 - Sistema de Cotas para PCD's
Servidor 7	Feminino	40	Deficiência Física.	2010 - Sistema de Cotas para PCD's
Servidor 8	Masculino	42	Deficiência neuromuscular degenerativa-DNM, chamada de síndrome de Charcot-Marie-Tooth	2013 - Sistema de Cotas para PCD's

De acordo com a pesquisa, somente uma servidora é do sexo feminino, e a idade média dos servidores com deficiência no IFSC Campus Florianópolis é de 37 anos e 6 meses. Observamos cinco tipos de deficiência, sendo que cinco dos oito entrevistados possuem deficiência física, dois deficiência auditiva e um autista. A maioria dos ingressos por estes servidores ocorreu recentemente, sendo que a metade ocorreu nos últimos três anos. A maioria ingressou por sistema de cotas para PCD's.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados

Identificação	Cargo de contratação	Nível de escolaridade exigido	Nível de escolaridade atual do servidor	Função que exerce atualmente
Servidor 1	Porteiro	Fundamental	Pós-Graduação	Atendente aos alunos da biblioteca
Servidor 2	Técnico em laboratório de física.	Nível Médio	Superior Incompleto (cursando)	Técnico de Laboratório
Servidor 3	Professor de informática	Superior Completo	Doutorado	Professor de Informática
Servidor 4	Assistente Administrativo	Nível Médio	Superior Completo	Almoxarife
Servidor 5	Bibliotecário	Superior Completo	Mestrado Incompleto(cursando)	Bibliotecário
Servidor 6	Assistente de laboratório.	Ensino fundamental.	Superior Incompleto (cursando)	Assistente de laboratório
Servidor 7	Assistente Administrativo	Nível Médio	Mestrado	Chefe de departamento de gestão de materiais e finanças
Servidor 8	Professor de História	Superior	Mestrado	Professor de História

A partir do quadro anterior, é possível perceber que todos os servidores possuem nível de escolaridade atual superior ao cargo para que foram contratados e ainda que metade deles atualmente exerce funções diferentes ao cargo contratado

Mediante a descoberta de um possível público a se aplicar à pesquisa, iniciamos o contato com a servidora Vanessa dos Santos Grando, no campus Florianópolis, que desde o primeiro contato sempre se manteve receptiva à ideia da pesquisa contribuindo de maneira significativa e substancial para que este trabalho pudesse ser concretizado. Bem sabemos que, quando tratamos de um assunto delicado como este, que deveria ser amplamente dialogado, nos deparamos com resistência, fato que podemos observar até mesmo nas falas dos entrevistados na pesquisa. De acordo com o servidor 5, ao responder a uma questão relacionada à sua percepção em relação à existência de algum tipo de preconceito por parte dos alunos e de outros servidores do IFSC relacionado à sua deficiência, ele cita que “Totalmente, não existe um acesso para os PCD’s sem o preconceito de sempre” e finaliza destacando que “Não gosto de discutir quanto a isso, não vou falar porque é um assunto delicado”.

Os primeiros contatos com a servidora Vanessa dos Santos Grando se iniciaram no começo do segundo semestre. Ela prestou todo o apoio necessário para este trabalho, dando o valor devido à sua significância. Nos contatos iniciais, já nos deparamos com a primeira dificuldade, a de que a instituição não tinha de maneira clara o registro atualizado do número de servidores e quem eram estes servidores com de deficiência que atualmente fazem parte do IFSC Campus Florianópolis, menos ainda se sabia sobre as áreas de atuação destes servidores, fato este que não conseguimos informações que pudessem justificar o fato. Algumas das hipóteses é que isto poderia servir como um rótulo, outra possibilidade é que como a própria pesquisa demonstra nem todos os servidores com deficiência ocupam de fato vagas reservadas a pessoas com deficiência, pois alguns entraram na intuição por meio de ingresso a vagas destinadas a ampla concorrência.

Diante desta apuração, percebemos que podem ser realizadas algumas melhorias no que concerne a gestão de pessoas do campus de maneira a potencializar com excelência a diversidade dos recursos humanos que existem à disposição na instituição. Relembramos que a GP é um setor “muito sensível à mentalidade e à cultura corporativa que predomina nas organizações”, para o qual contribuem inúmeros fatores tais como “a arquitetura organizacional”, “as características do seu mercado”, o tipo de negócio, as tecnologias, o seu *modus operandi*, as próprias pessoas da qual fazem parte (CHIAVENATO, 2014, p. 8),

Por meio do trabalho da servidora Vanessa dos Santos Grando, que aplicou um questionário interno para identificar os servidores com deficiência, é que foi possível dar continuidade à pesquisa. A partir do levantamento apresentado por ela, identificaram-se oito servidores no campus de Florianópolis, que participaram em sua totalidade desta pesquisa.

Somente então foi possível realizar a busca destes servidores em suas respectivas áreas de atuação. Tal permitiu uma análise das condições em que estes servidores realizam suas atividades laborais diárias, seus sentimentos e aspirações em relação ao acolhimento prestado pela instituição.

Para aquisição destas informações, foi feito o uso de uma entrevista semiestruturada conforme descrita na metodologia e aplicação do seguinte roteiro de pesquisa:

INSTITUTO FEDERAL Santa Catarina | **INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA**

Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

- 1 Qual seu nome?
- 2 Sexo: Masculino Feminino Idade: _____ anos
- 3 Qual seu tipo de deficiência?
- 4 Em que ano ingressou na instituição, e como se deu a admissão?
- 5 Para qual cargo foi contratado?
- 6 Qual o nível de escolaridade exigido para o cargo?
- 7 Qual é sua escolaridade?
- 8 Qual é o cargo que você ocupa e a função que executa atualmente na instituição?
- 9 Você realiza e/ou já realizou alguma função de liderança dentro da instituição?
 Não Sim. Qual?
- 10 Em sua opinião, existe algum tipo de acompanhamento ao servidor PCD?
 Não Sim. Qual?
- 11 O IFSC ofereceu algum treinamento para a realização da atividade laboral?
 Não Sim. Qual?
- 12 O IFSC possui políticas inclusivas internas voltadas aos servidores PCD?
 Não Sim. Caso exista, descreva como está política afetou a sua experiência de trabalho.
- 13 Seu trabalho é supervisionado?
 Não Sim. Caso seja, como é realizada a supervisão?
- 14 Em sua opinião, o IFSC possui acessibilidade arquitetônica, atitudinal, comunicacional, digital e instrumental?
 Não Sim. Qual?
- 15 Você já participou de cursos voltados ao desenvolvimento das suas competências?
 Não Sim. Quantos e Quais?
- 16 Você percebe a existência ou sente que há algum tipo de preconceito por parte dos alunos e de outros servidores do IFSC provenientes a sua deficiência?
 Não Sim. Qual?
- 17 Você considera o trabalho por você exercido dentro da instituição importante para sua vida pessoal e/ou social?
 Não Sim. Qual?
- 18 Como você se sente em relação ao seu desempenho profissional dentro da instituição?
- 19 O que mais incentiva e estimula seu desempenho profissional?
- 20 Quais fatores podem prejudicar a sua produtividade profissional?

Instituto Federal de Santa Catarina – Retorno - Certeid
Rua: Duarte Schutel, 99 | Centro | Florianópolis/SC | CEP: 88.015-640 Fone: (48) 3131-3800 | www.ifsc.edu.br | CNPJ 11.402.887/0001-60

Figura 1: Roteiro de Pesquisa

As entrevistas ocorreram durante a primeira quinzena no mês de outubro e pudemos contar com auxílio de alguns servidores. Por meio de uma ferramenta de busca, foi possível encontrar a maioria das pessoas identificadas no levantamento; outros identificamos por meio de informações repassadas por colegas que apontaram quem eram e onde poderíamos encontrá-los. Utilizamos também uma ferramenta de busca *on line*, agenda.ifsc.edu.br, que nos possibilitou saber o horário em que os professores estariam em aula e no intervalo entre as aulas.

Observamos por meio das entrevistas que, apesar de a instituição ter melhorado bastante nos últimos anos, implementando rampas de acesso, vagas exclusivas, banheiros adaptados, elevadores, ainda assim existe, setores que não são atendidos por elevadores ou

rampas, maçanetas de portas redondas, alguns aspectos a serem aprimorados. De acordo com a servidora 7, em sua opinião, o IFSC não possui acessibilidade arquitetônica, atitudinal, comunicacional, digital e instrumental: “É necessário melhorar muita coisa, sensibilização e conscientização. Às vezes é necessário chamar a saúde ocupacional para sensibilizar as pessoas em relação aos PCD’s, com a finalidade de eliminar conflitos setoriais. Por exemplo, alguns servidores não compreendem que um servidor PCD com autismo não tem condições de executar uma tarefa com a mesma agilidade”.

Ressaltamos que seis dos oito entrevistados consideram que não existe qualquer tipo de acompanhamento ao servidor PCD e que também não existe treinamento para as atividades laborais. Salientamos que para haver um melhor desempenho os servidores precisam se sentir felizes e satisfeitos no ambiente organizacional, ou seja, a qualidade de vida no trabalho (QVT) deve estar em constante aprimoramento para atender as condições físicas e materiais e condições psicológicas e sociais. Há uma carência em buscar entender as necessidades especiais específicas de cada indivíduo. Já o entrevistado 8, por sua vez, menciona que: “O IFSC apresenta muitos problemas de acessibilidade arquitetônica, desde rampas mal planejadas, andares que não são atendidos nem por rampas e nem por elevadores, nos campos mais antigos, maçaneta redonda nas portas, banheiros que não são acessíveis. No caso do campus de Florianópolis, desde o início do ano de 2019 o único banheiro masculino para PCD’s, no bloco C, está interditado para uma pesquisa acadêmica, não tem atendimento em libras, desconhece qualquer tipo de atendimento para deficiente visual.”

Identificamos a falta de uma política inclusiva efetiva, contundente, para sensibilizar e capacitar os demais servidores para que possam interagir com os PCD’s. Todos os entrevistados desconhecem a existência de políticas voltadas para os servidores. Para o servidor 3, quando questionado sobre as políticas inclusivas internas voltadas aos servidores PCD, ele relata o seguinte: “A primeira vez que recebi um *e-mail* referente aos servidores PCD’s foi o levantamento feito pela Vanessa dos Santos Grando para identificar quem eram os servidores PCD’s.” Complementando a esta colocação, a servidora 7 relata que: “Não existe para os servidores, apenas para os alunos. Caso algum aluno necessite, pode ser contratado um intérprete de libras por exemplo. Em um episódio anterior, tentaram contratar um psicólogo para um servidor que é autista, e essa solicitação foi negada.” Já o servidor 8 afirma: “Desconheço qualquer tipo de política voltada para o servidor PCD, existem os núcleos chamados NAPNES (núcleo de atendimento a pessoas com necessidades especiais) voltados para os estudantes. Portanto, se o IFSC possui políticas inclusivas para PCD’s, essas políticas não estão claras e não se manifestam no dia a dia.”

Percebemos também o descaso em relação às dificuldades específicas de cada um desses servidores como, relatado por um dos entrevistados, em uma reunião onde um dos servidores é deficiente auditivo, sua necessidade especial é ignorada, mesmo que de forma involuntária por seus companheiros de trabalho, o que pode interferir diretamente em sua capacidade de compreensão e conseqüentemente em sua produtividade. A falta de capacitação dos demais servidores em saber lidar com os PCD's é proveniente da ausência de treinamento. Como visto anteriormente e enfatizado por Chiavenato (2000, p. 497), "Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada, através da qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos."

Outro exemplo também foi identificado durante uma das entrevistas: um professor que teria a necessidade de lecionar em duas salas distintas no mesmo dia, em extremidades opostas do campus. Para apresentar sua aula, ele precisaria utilizar um retroprojetor, que se encontrava com ele, porém sua deficiência, neuromuscular degenerativa, dificulta-lhe segurar objetos com as mãos. Então, como ele poderia levar todo seu material pessoal, sua muleta e ainda um retroprojetor? Tal fato denuncia que ele não tem suporte da instituição para resolver esta dificuldade e conta apenas com a ajuda dos alunos, que, por sua vez, se sensibilizam mais do que seus colegas servidores.

Identificamos que o único banheiro adaptado do bloco C estava interditado para uma pesquisa acadêmica, desde o primeiro semestre de 2019, como também existiam portas com maçanetas redondas, que dificultam o acesso de quem tem deficiência nas mãos. Esses aspectos representam um descaso com o bem-estar destes servidores, falta de empatia, subestimação das competências e habilidades dos mesmos.

Apesar de muitos esforços da instituição em estar de acordo com leis vigentes para atender os PCD's, percebemos que a falta de capacitação dos outros servidores para poderem lidar com os PCD's tem sido um grande impasse para as gestões que atuaram e atuam no campus. O despreparo é visível e normalmente vem acompanhado do preconceito, que não é manifestado de maneira explícita, mas, sim, de forma velada, como descrita nas entrevistas.

Algumas vezes, em conversas informais entre servidores, ouve-se, conforme destaca a servidora 7:

Para mim não, pois a minha deficiência é quase imperceptível. Porém, em relação a outros servidores, sim! As pessoas não expressam esse preconceito perante o deficiente e sim na sua ausência. Por eu ter uma deficiência quase imperceptível, tive possibilidade de presenciar alguns atos como, frases do tipo: O que esses deficientes querem trabalhando? Por que não ficam em casa e ganham uma pensão do governo? Deveriam criar uma cidade só para deficientes e colocá-los lá!

Outras vezes, vêm por atos decisões que ignoram as condições físicas e psicológicas destes indivíduos, como também ignoram seus direitos assegurados por lei. Por exemplo, de acordo com relatos, houve um episódio de grave preconceito:

Ainda estava no campus de Garopaba, que é todo verticalizado, um prédio de três andares e a direção do campus sugeriu o desligamento do elevador alegando que representaria uma economia de dez mil reais por ano porque poucas pessoas utilizavam o elevador. As poucas pessoas eram justamente os PCD's, e uma delas era eu. A direção do campus aprovou a decisão e encaminhou para o colegiado do campus que também aprovou a decisão de desativar o elevador que é um equipamento de acessibilidade, nós precisamos fazer uma nova reunião onde eu tive que invocar o estatuto da pessoa com deficiência da legislação federal para garantir o meu direito de acessibilidade no campus. Naquele momento, eu senti um grave preconceito por parte da direção do campus, colegiado do campus e de alguns servidores do campus. Então, de forma declarada, o preconceito mais visível que eu sofri até hoje.

Com tudo o que aprendemos com esta pesquisa, sugerimos que sejam criadas políticas inclusivas mais efetivas e personalizadas para atender a cada um desses servidores com maior atenção e cuidado. Além disso, é necessário capacitar os demais servidores para que sejam integradores ao invés de seletores e que o acompanhamento tenha uma maior periodicidade e consistência, com o intuito de abranger as necessidades dos PCD's e alheias também. Compartilhar as dificuldades de um para que sejam superadas por todos.

Cinco dos oito servidores entrevistados não exerce ou nunca exerceu uma função de liderança e compreende que não existe nenhum tipo de acompanhamento ao servidor com deficiência. Somente dois servidores receberam treinamento para realização da atividade laboral. De acordo com o servidor 8, “Teoricamente, a partir do momento que é aprovado no concurso, se conclui que está apto a lecionar.”

Em relação ao IFSC possuir acessibilidade arquitetônica, atitudinal, comunicacional, digital e instrumental, este foi um assunto que apresenta opinião dividida. Quando abordamos a questão da participação dos servidores em cursos voltados ao desenvolvimento das suas competências, observamos que a totalidade realiza, e discorrem aspectos positivos em relação à instituição quando este é o assunto. A maioria ainda alega não perceber a existência ou sente que há algum tipo de preconceito por parte dos alunos e de outros servidores do IFSC provenientes a sua deficiência. Os servidores, em sua totalidade, consideram o trabalho por eles exercido dentro da instituição importante para sua vida pessoal e/ou social. A servidora 7 afirma o seguinte: “Considero-o importante! Pois é deste emprego que eu retiro o sustento da minha família e pude superar as barreiras impostas pela sociedade. E socialmente, depois de começar a trabalhar, pude me desenvolver e criar uma vida social mais produtiva sentindo-me incluída.” Já de acordo com o servidor 8: “Considero importante a parte docente como

professor de história. Acredito que minha condição física não impede de realizar um bom trabalho.”

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo possibilitou a reflexão a cerca da proporcionalidade das PCD's dentro da instituição, sendo considerada pelos pesquisadores como inferior à prevista pela lei. Porém trata-se de uma percepção dos autores, considerando que somente poderá ser relato este fato com veracidade após pesquisas futuras mais aprofundadas de maneira a repercutir as previsibilidades legais, no entanto enfatiza-se que nem sempre as vagas previstas as PCD's de fato são ocupadas por elas, pois na falta de pessoas aprovadas em concursos para o preenchimento destas vagas as mesmas são destinadas a ampla concorrência, conforme previstos nos editais em conformidade com a lei

Apesar de haver na instituição servidores com deficiências diversas, a carência de uma acessibilidade efetiva de uma maneira geral é um fator que precisa ser repensado na instituição, pois trata-se de um fator impeditivo que tem dificultado o acesso não somente dos servidores, mas também dos alunos e da comunidade em geral.

A ausência de práticas e políticas inclusivas é clara. Mesmo existindo o incentivo à realização de cursos de aperfeiçoamento profissional, não foram realizados cursos e/ou treinamentos que permitissem que as pessoas com deficiência pudessem exercer suas atividades laborais de maneira mais segura e inclusiva. Este foi um fator que ficou claro quando iniciamos a busca pela identificação destes servidores, dando a impressão que estes servidores estão ali para cumprir uma obrigatoriedade e que se adaptam ao meio como podem. A inclusão e o acompanhamento não são eficazes e não permitem qualidade de vida real a estes servidores.

A falta de uma política de inclusão efetiva, presente, forte e consistente contribui para o despreparo dos servidores para se relacionarem com os PCD's, gerando um descaso com estas pessoas que necessitam de um acompanhamento especial, induzindo assim o sistema como um todo a oferecer um acolhimento insuficiente, que facilita a má compreensão desses indivíduos e desenvolve o preconceito de alguns que estão ao redor no dia a dia. Desprovendo as PCD's de segurança e uma oportunidade de qualidade de vida no trabalho melhor a cada dia.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ARAÚJO, M. D. M. de. **Inclusão de Pessoas com Deficiência como um Processo de Inovação Organizacional**. Recuperado em 20 de maio de 2017 de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GCT25.pdf>.

BERGAMINI, C. W. **Desenvolvimento de recursos humanos: uma estratégia de desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Atlas, 1997.

BOM SUCESSO, E. de P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1998.

_____. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BRASIL. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

BUSCAGLIA, L. **Os deficientes e seus pais**. 3.ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

CARVALHO, A.V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos** v. 1 – São Paulo: Cengage Learning, 2004.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**. Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COLELLA, A.; HITT, C. Chet; MILLER, M. A. **Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica**. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

ERVILHA, A. J. L. **Liderando Equipes para Otimizar Resultados**. São Paulo: Nobel, 2008.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Editora Atlas S. A, 2001.

_____. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo, 2011.

_____. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. 15. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

JACOBS, T. O.; JAQUES, E. Military executive leadership. In: CLARK, K. E.; CLARK, M. B. (Orgs.). **Measures of leadership**. Greensboro: Center of Creative Leadership, 1990. p. 281-295.

JESUÍNO, J. C. **Processos de liderança**. 4. ed. Lisboa: Livros Horizontes, 2005.

KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**. 2. ed. Curitiba: Ibpx, 2010.

MAXIMIANO, A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do Operacional ao Estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

OMOTE, S. Deficiência e não deficiência: recortes do mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, São Paulo, 1994.

PACHECO, L. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Luiza Pacheco, Anna

PORTAL IFSC. PDI 2015-2019. Disponível em <https://pdi.ifsc.edu.br/files/2015/07/PDI_IFSC_revisado_2017.pdf> Acesso em: 06 de dez. de 2019.

QUINELLO, R.; NICOLETTI, J. R. **Inovação operacional**: entenda como atitudes inovadoras aplicadas nos processos industriais podem agregar valor e alavancar a competitividade de sua empresa. Rio de Janeiro, RJ: Brasport., 2009.

SANTOS, I.; CASTRO, C. B. **Estilos e dimensões da liderança**: iniciativa e investigação no cotidiano do trabalho de enfermagem hospitalar. *Texto & Contexto – Enfermagem*, v. 17, n. 4, p. 734-742, out./dez. 2008.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 8.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SNELL, S; BOHLANDER, G. **Administração de Recursos Humanos**. 14. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

TENÓRIO, F. G. (Re) Visitando o Conceito de Gestão Social. **Desenvolvimento em questão**, v. 3, n. 5, p. 101-124, 2005.

TRT-3. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Avaliação de desempenho de empregado público portador de deficiência deve seguir critérios diferenciados. **JusBrasil**, 2010. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/2632136/avaliacao-de-desempenho-de-empregado-publico-portador-de-deficiencia-deve-seguir-criterios-diferenciados>>.

VIEIRA, A. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.