

## ACOLHENDO O SERVIDOR COM NECESSIDADE ESPECÍFICA

AUTOR: Christianne Rocha Gomes

SIAPE: 1839327

CAMPUS: Reitoria/Proen

SETOR: Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva/Naedi /Proen

COAUTOR: Carlos Menezes de Souza Júnior

SIAPE: 2670729

CAMPUS: Reitoria/Progep

SETOR: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

Bolsistas Naedi: Kedma Valéria Santos Souza, Tássia Regina Oliveira Santos

### 1. TÍTULO DO PROJETO DE PESQUISA

**Acolhendo o servidor com necessidade específica**

### 2. RESUMO DO PROJETO:

Acessibilidade e inclusão no ambiente institucional, além da legislação e teoria, se fazem na prática. Para tanto, a PROGEP (Pró-reitoria de Gestão de Pessoas) em parceria com o NAEDI (Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva), pensando em alcançar os/as servidores/as com necessidades específicas, realizaram um levantamento com a finalidade de conhecer um pouco mais da realidade dos/as servidores/as com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia), possibilitando a escuta e compreensão no que, como estão sendo contemplados e o que mais é preciso. A partir do referido levantamento, tem-se as propostas de envolver a instituição em um trabalho de inclusão que seja involucrado com a busca e a promoção de acessibilidade, no que se refere a estabelecer de forma periódica campanhas, oficinas e encontros, que despertem o olhar institucional, havendo o engajamento dos demais setores e servidores na construção de um ambiente mais inclusivo

### 3. ÁREA E SUB-ÁREA:

Gestão de Pessoas

Inclusão

### 4. INTRODUÇÃO

Inicialmente foi realizado um levantamento pela PROGEP (Pró-reitoria de Gestão de Pessoas) junto com o NAEDI (Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva) com a finalidade de conhecer um pouco mais da realidade dos/as servidores/as com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia) que necessitem de apoio ou de atendimento institucional. O levantamento foi elaborado com base na Lei Brasileira de Inclusão visando assegurar as condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência para sua inclusão social e cidadania.

Após realização do levantamento foi identificadas algumas necessidades referentes a acessibilidade dos/as servidores/as e, a partir disso, nos debruçamos nas pesquisas, discussões e elaboração do presente projeto visando construir ações institucionais continuadas que possibilitem melhorias no ambiente de trabalho, o fornecimento de subsídios para o desenvolvimento das atividades laborais, a fim de contribuir com a inclusão, a integração, a valorização, a motivação profissional desses/as servidores/as e o desenvolvimento do sentimento de pertença à nossa instituição

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão, a Pessoa com Deficiência (PcD) é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, a qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (LBI, Art 2). Portanto, a concepção de PcD é definida a partir da condição do sujeito em interação com o meio que apresenta barreiras (urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas) que impedem a sua participação plena e efetiva em igualdade de condições com as demais. Essa Lei destina-se 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”.

Ainda de acordo com a LBI a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (LBI, Art. 34). É importante possibilitarmos a todos/as os/as servidores/as com deficiência ou com mobilidade reduzida condições de acessibilidade que faz com que essas pessoas utilizem, com segurança e autonomia, os espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive os sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações. A pessoa com deficiência no ambiente de trabalho apresenta uma oportunidade para o desenvolvimento social e proporciona abertura à diversidade para o meio em que está inserida (SOUZA & SANTOS, 2020).

Diante dos aspectos apresentados e considerando a definição de saúde proposta pela Organização Mundial da Saúde (OMS), entende-se que o bem-estar físico, mental e social estão elencados como seus indicadores, contrapondo a concepção de ausência de doenças. Sendo assim, faz-se necessário voltar a atenção para o quesito saúde dos/as servidores/as, agora, exercendo um olhar minucioso quanto ao direito de fazer parte de um meio que promova saúde, ao cuidar de todas as nuances que a possibilitam. Isso leva a refletir a importância de uma prevenção e medidas que promovam o bom funcionamento da instituição no que se refere a aspectos físicos e psicológicos, uma vez que as barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência se manifestam na mobilidade, educação, trabalho e relações interpessoais (SOUZA & SANTOS, 2020).

Destacamos também, de acordo com Chiavenato (1999) o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) visto que ele envolve não só os aspectos físicos e ambientais, mas também, os aspectos psicológicos no ambiente de trabalho. Dessa forma o respeito às pessoas, valorização, motivação, geram servidores/as mais dedicados ao seu fazer profissional, menos adoecimentos. Verificamos que uma das importantes resoluções que regi a instituição, Estatuto do IFS (Resolução CS/IFS nº94/2021), traz como um dos princípios a inclusão de pessoas com necessidades específicas, dessa forma, devemos começar pelo olhar inclusivo com nossos/as servidores/as que são os grandes condutores da oferta de um ensino público de qualidade, de nos constituirmos enquanto centro de excelência em ciência.

Sendo assim, mostra-se necessário ressaltar a importância de perceber o meio e as relações em que a pessoa com deficiência está inserida, pois a acessibilidade se faz com os que fazem parte deste ambiente. Salienta-se que, apesar de haver PcD's no ambiente de trabalho e, mesmo que a lei da acessibilidade nos seus parâmetros estruturais esteja sendo cumprida, as demais pessoas que os circundam apresentam um papel essencial na integração dos mesmos, como apontam Souza e Santos (2020), “se faz necessária uma mudança 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” (p. 3).

Pensando nisso, propõe-se o presente projeto que tem como objetivo possibilitar melhores condições de acessibilidade aos/as servidores/as com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia) por meio de ações como: campanhas informativas; oficinas que abordem a legislação e os direitos desse/a servidor/a; encontros do grupo focal para debater as necessidades e construir as ações; desenvolver ações que viabilizem plena acessibilidade e inclusão; e colaborar no acompanhamento dos/as servidores/as com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia) que se encontram afastados da instituição.

Por fim, almejamos com este projeto viabilizar e expandir as formas de promover inclusão na instituição, percebendo como esse processo vem sendo apreendido pelos/as servidores/as com necessidades específicas e quais os impactos no seu fazer profissional. Espera-se que esse movimento seja recebido de forma positiva tanto por servidores/as, abraçando a causa da inclusão, além de envolver setores e a gestão na luta pela promoção da acessibilidade, constituindo um ambiente equitativo e atento ao fazer para o bem fluir da instituição nos seus âmbitos estruturais e sociais.

## 5. JUSTIFICATIVA:

Há inúmeras barreiras que a pessoa com deficiência enfrenta e que estão presentes em diversos âmbitos, incluindo o ambiente de trabalho. Ao invés de adotar o acolhimento ao/a servidor/a com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia) como mera obrigação legislativa, deve-se atentar à qualidade de suporte oferecido, uma vez que é nele em que as relações sociais são fortalecidas e no qual cada processo de construção e acolhimento afetarão o fazer e o senso de pertença no trabalho e demais áreas.

Dessa forma, cabe um movimento de pensar a prática de acessibilidade e inclusão na instituição. Sabe-se que é imprescindível haver um espaço de escuta, no qual os/as servidores/as sintam que são importantes e que suas necessidades estão sendo atendidas. Mas, para além de promover igualdade, deve-se haver a promoção de equidade ao contemplar cada qual nas suas particularidades e no que precisam para estarem envolvidos e acolhidos no ambiente laboral. Entretanto, esse processo não se faz sozinho ou apenas em partes.

É nesse sentido que a PROGEP, setor que cuida da vida funcional dos/as servidores/as

parceria na construção deste projeto, buscando o cuidado da vida funcional dos/as servidores/as do IFS e a garantia da inclusão no ambiente de trabalho. Tal preocupação justifica-se porque durante muitos anos na instituição, não houve um olhar atento e uma escuta zelosa dos/as servidores/as com necessidades específicas, no que diz respeito ao trato e promoção de saúde mental, à integração e à assistência. Portanto, dando maior visibilidade à temática em questão, abre-se o caminho para visualizar como o acolhimento dos/as servidores/as com necessidades específicas lotados na instituição tem sido exercido.

A partir disso, surge a necessidade de conhecer as suas realidades, para, por meio desse levantamento, indicar caminhos que facilitem a diminuição das barreiras existentes, a fim de melhorar as condições de acessibilidade e inclusão na instituição. Dessa forma, os/as servidores/as se sentirão reconhecidos e valorizados na sua condição contribuindo assim com o processo de enraizamento e pertencimento institucional. Consequentemente terão espaço para o desenvolvimento da autonomia, da criatividade, da produtividade, na oferta de um serviço que beneficiará à comunidade em geral, primando pela excelência na oferta do serviço público de qualidade.

## 6. OBJETIVOS:

### **Objetivo Geral:**

- Possibilitar melhores condições de acessibilidade aos/as servidores/as com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia).

### **Objetivos Específicos:**

- Realizar campanhas informativas com relação ao/a servidor/a com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia);
- Promover oficinas que abordem a legislação e os direitos do/a servidor/a com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia);
- Organizar encontros trimestrais com o grupo focal para debater as necessidades quanto a acessibilidade dos/as servidores/as com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia);
- Desenvolver ações que viabilizem plena acessibilidade e inclusão dos/as servidores/as com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia), com base no levantamento realizado com esses profissionais.
- Colaborar no acompanhamento dos/as servidores/as com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia) que se encontram afastados da instituição.

## **7. METODOLOGIA:**

A cada 18 (dezoito) meses será feito um levantamento com os/as servidores/as com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia) através do formulário Google forms. O levantamento será disponibilizado por meio da lista geral de e-mail institucional, redes sociais (WhatsApp, Instagram), SIGRH, SIGAA, visando uma ampla divulgação entre todos/as os/as servidores/as do IFS.

A partir do levantamento o Naedi, juntamente com a Progep, farão a análise dos dados e em seguida definirão as linhas de ações para o projeto. Acionaremos os setores envolvidos, tais como o Sistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), o Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (Napne), entre outros, e discutiremos, planejaremos e executaremos em conjunto as ações ao longo do ano.

Nas oficinas abordaremos a legislação e os direitos do/a servidor/a com deficiência ou alguma condição (situação, causa ou patologia), trazendo informações sobre o reconhecimento da sua condição na instituição, da redução da carga horária de trabalho, dentre outros.

Nas Campanhas institucionais disseminaremos informações por diversos meios, midiáticos e institucionais, tais como Instagram, campanhas com proteção de tela para computadores, cards, e confecção de multas simbólicas sobre a reserva de vagas constando um QR code para acesso a orientações.

O grupo focal é uma técnica que trabalha com um pequeno grupo de pessoas sobre um tópico específico. Nesse caso iremos trabalhar com um grupo real ou natural de servidores/as com necessidades específicas, criando um espaço aberto na qual a discussão aconteça primariamente por meio da troca de argumentos, a interação do grupo gera dados e insights. Através do grupo focal, será proporcionado um espaço de escuta e participação ativa dos/as envolvidos/as por meio de debates acerca do tema acessibilidade.

Além disso, os/as servidores/as e os setores serão consultados ao longo de todo o período de execução do projeto, visando obter um feedback das ações desenvolvidas.

Buscaremos colaborar com o SIASS no trabalho de acompanhamento e acolhimento dos/as servidores/as com necessidades específicas que estão afastados da instituição.

E, de forma permanente, serão dados encaminhamentos a outras unidades da instituição que visam estabelecer uma parceria para, em um esforço conjunto e co-responsáveis, buscar diminuir as barreiras existentes para que os/as referidos/as servidores/as desenvolvam melhor as suas atribuições.

## **8. PARCERIAS:**

## **9. RESULTADO ESPERADO:**

Espera-se que ao final do projeto tenha se instaurado um processo sistêmico de levantamento de informações e formulação de intervenções com os servidores com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia).

De acordo com o exposto acima, objetiva-se ter à disposição o banco de dados atualizado que descreva as condições presentes do grupo focal, para que as propostas de ação sejam adequadas às suas necessidades correntes.

Ademais, espera-se que nesse processo os demais setores do IFS se envolvam na discussão do projeto e promoção de acessibilidade e inclusão na instituição.

Além disso, como resultado das oficinas e campanhas, espera-se que os servidores tenham livre acesso às informações concernentes aos seus direitos na instituição e demonstrem domínio e compreensão do material apresentado. Pretende-se corroborar o resultado esperado na medida em que os encontros do grupo focal forem acontecendo e o espaço de escuta seja estabelecido.

#### 10. CRONOGRAMA DE MATERIAIS:

Material e objetivo	Fonte Fornecedora	Valor estimado R\$

#### 11. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES:

ATIVIDADES (atividades que serão realizadas para alcançar)	RESULTA DO ESPERADO	LOCAL DE EXECUÇÃO	DURAÇÃO PREVISTA		RESPONSÁVEL PELA EXECUÇÃO
			INÍCIO	TÉRMINO	
<b>Discussão e pesquisa</b>	Instrumental	Progep e	jul/2022	ago/202	Carlos M. De S. Júnior
<b>Aplicação do Questionário</b>	Obtenção dos dados	Progep e	05/09/22	30/09/22	
<b>Análise dos dados</b>	Tabulação dos dados	Progep e	Out/202	Dez/2022	
<b>Construção do Projeto</b>	Nortear Ações continuadas de acordo com os Dados Levantados	Progep e Naedi	Jan/2023	Abr/2023	Carlos M. De S. Júnior, Christianne Rocha, Kedma, Yandra
<b>Início das ações do Projeto</b>	Trabalhar as Condições De acessibilidade de e inclusão do/a Servidor/a		Mai/2023		Carlos M. De S. Júnior, Christianne Rocha, Kedma, Tássia

#### 12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRASIL, 2015, Lei n. 13.146, de 6 de jul. de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm); acesso em: 02 fevereiro 2022.

SOUZA, J. F. G.; SANTOS, J. G. **Gestão de Pessoas: Inclusão e Acompanhamento dos Servidores com Deficiência** no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC / Campus Florianópolis. 2020.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

