

ROTEIRO DE PROJETO VOLUNTÁRIO DE PESQUISA APLICADA

AUTOR: Christianne Rocha Gomes

SIAPE: 1839327

CAMPUS: Reitoria/Proen

SETOR: Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva/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 servidores com necessidades específicas, realizaram um levantamento com a finalidade de conhecer um pouco mais da realidade dos servidores 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 e acessível.

3. ÁREA E SUB-ÁREA:

Gestão de Pessoas

Inclusão

4. INTRODUÇÃO: (A introdução deve destacar o porquê da escolha do tema, anunciando a idéia básica do projeto destacando o problema e situando o tema dentro do contexto geral da sua área de trabalho, descrevendo as motivações que levaram a escolha do mesmo. Máximo de 2 páginas)

Inicialmente foi realizado um levantamento pela PROGEP (Pró-reitoria de Gestão de Pessoas) junto ao NAEDI (Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva) com a finalidade de conhecer um pouco mais da realidade dos servidores 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 a sua inclusão social e cidadania. Após realização do levantamento foi identificadas algumas necessidades referentes a acessibilidade dos servidores 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 servidores 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 os servidores 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 servidores, 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 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 servidores 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 servidores 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 servidor; 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 servidores 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 servidores com necessidades específicas e quais os impactos no seu fazer profissional. Espera-se que esse movimento seja recebido de forma positiva tanto por servidores, 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: (Destaca as razões de ordem teórica ou prática que justificam a realização da pesquisa, ressaltando a relevância social do problema investigado, as contribuições que a pesquisa pode trazer, bem como as possibilidades de modificações no âmbito da realidade do tema proposto. Máximo de 1 página)

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 servidor 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 afetará 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 servidores 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 servidores do IFS, juntamente com o NAEDI, setor propulsor de políticas de inclusão e acessibilidade, firmaram

parceria na construção deste projeto, buscando o cuidado da vida funcional dos servidores 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 servidores com necessidades específicas, no que diz respeito ao trato e promoção de saúde mental, à integração e à assistência. Portando, dando maior visibilidade à temática em questão, abre-se o caminho para visualizar como o acolhimento dos servidores 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 servidores 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: (Destaca o que o pesquisador pretende realizar. Pode ser dividido em geral: dimensão ampla pretendida com a pesquisa; e específico: que viabilizaram o alcance do objetivo geral. Obrigatoriamente deverá ser iniciado por verbos no infinitivo, por exemplo: conhecer, identificar, traçar, determinar, avaliar, dentre outros. Máximo de 1 página)

Objetivo Geral:

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

Objetivos Específicos:

- Realizar campanhas informativas com relação ao servidor com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia);

- Promover oficinas que abordem a legislação e os direitos do servidor 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 servidores com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia);

- Desenvolver ações que viabilizem plena acessibilidade e inclusão dos servidores com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia), com base no levantamento realizado com esses profissionais.

- Colaborar no acompanhamento dos servidores com deficiência ou com alguma condição (situação, causa ou patologia) que se encontram afastados da instituição.

7. METODOLOGIA: (A metodologia deverá destacar qual caminho que o pesquisador utilizará para alcançar seus objetivos, deverá conter o tipo de pesquisa, forma de abordagem, cenário, população e amostra, critérios de inclusão e exclusão da amostra, instrumentos de coleta de dados, metodologia de análise dos dados, forma de apresentação dos resultados e aspectos éticos. Máximo de 3 páginas)

A cada 18 (dezoito) meses será feito um levantamento com os servidores 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 os servidores 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 servidor 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 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 envolvidos por meio de debates acerca do tema acessibilidade.

Além disso, os servidores 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 servidores 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 referidos servidores desenvolvam melhor as suas atribuições.

8. PARCERIAS: (Identificar parceiros externos ao IFS e sua forma da participação, anexando o termo de parceria)

9. RESULTADO ESPERADO: (Qual serviço, processo ou produto gerado no final da pesquisa. Máximo 1 página)

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: (Descrever quais materiais serão necessários para a realização do projeto e qual o objetivo de uso desses materiais)

Material e objetivo	Fonte Fornecedora	Valor estimado R\$

11. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES: (A elaboração do cronograma responde à pergunta quando? A pesquisa deve ser dividida em partes, fazendo-se a previsão do tempo necessário para passar de uma fase a outra)

ATIVIDADES (atividades que serão realizadas para alcançar os objetivos)	RESULTADO ESPERADO	LOCAL DE EXECUÇÃO	DURAÇÃO PREVISTA		RESPONSÁVEL PELA EXECUÇÃO
			INÍCIO (mês/ano)	TÉRMINO	
Discussão e pesquisa	Instrumenta	Progep e	jul/2022	ago/2022	Carlos M. de
Aplicação do	Obtenção	Progep e	05/09/22	30/09/22	
Análise dos dados	Tabulação	Progep e	Out/2022	Dez/2022	
Construção do Projeto	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
Início das ações do Projeto	Trabalhar as condições de acessibilidade e inclusão do servidor		Mai/2023		Carlos M. de S. Júnior, Christianne Rocha, Kedma, Tássia

12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS: (segundo normas da ABNT)

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; 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.

