

Por que incluir as PcD nas Organizações?

Gabriela Pereira Lopes

Mestranda em
Administração – Gestão de
Pessoas e Relações de
Trabalho UFRGS



Definição de Deficiência

Considera-se pessoa com deficiência aquela que **tem impedimento de longo prazo** de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o 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.

Definição de Inclusão

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em **igualdade de oportunidades** com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Capacitismo

Julgamento moral que associa a capacidade unicamente à funcionalidade de estruturas corporais e se materializa para avaliar o que as PcD são capazes de ser e fazer.

Materializada através de atitudes preconceituosas que hierarquizam sujeitos em função da adequação de seus corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional.

Tipos de Deficiência

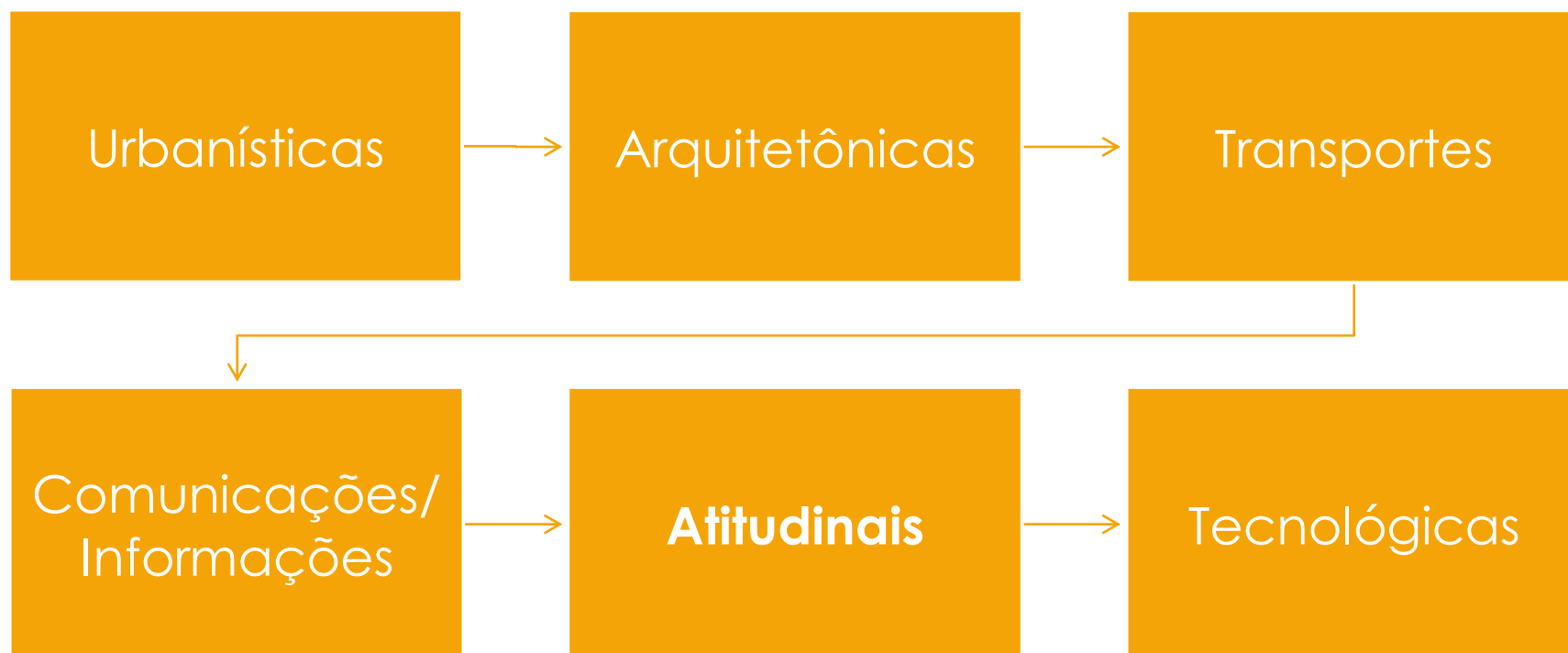
- ▶ Física
- ▶ Auditiva
- ▶ Visual
- ▶ Mental/Intelectual
- ▶ Múltipla

Grau das Deficiências

- ▶ Deficiência leve
- ▶ Deficiência moderada
- ▶ Deficiência grave

Tipos de Barreiras

7



Tecnologias Assistivas

Tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua **autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.**

Direito ao Trabalho

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**.

Políticas Públicas Inclusivas

Nas últimas décadas o Estado fomentou políticas públicas inclusivas em que estabeleceu cotas para o ingresso de PcD em instituições privadas e públicas.

- ❖ Lei 8.112/90 - percentual mínimo de PcD na esfera federal (até 20%)
- ❖ Lei 8.213/91 - percentual mínimo em instituições privadas
 - I - até 200 empregados.....2%;
 - II - de 201 a 500.....3%;
 - III - de 501 a 1.000.....4%;
 - IV - de 1.001 em diante.5%.
- ❖ Lei 10.228/94 – percentual mínimo de PcD na esfera estadual (10%)

PROBLEMA DE PESQUISA

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

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Descrever de que maneira ocorre a inclusão dos servidores com deficiência;
- b) Identificar a percepção dos servidores com deficiência no processo de inclusão;
- c) Identificar os critérios do setor de Recursos Humanos para o encaminhamento dos servidores com deficiência ao local de exercício;
- d) Identificar ações de capacitação para as equipes de trabalho que tem servidores com deficiência no departamento.

PERFIL DOS RESPONDENTES

13

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

ANÁLISE DE DADOS

1. Acessibilidade e inclusão;
2. Treinamento, formação e adaptações para o trabalho;
3. Relacionamento do servidor com deficiência com seus colegas;
4. Preconceito e discriminação.

1. ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

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

2.TREINAMENTO, FORMAÇÃO E ADAPTAÇÕES PARA O TRABALHO

16

“Não nunca participei de nenhum curso de capacitação. Algumas vezes tive interesse, mas foram outros no meu lugar para depois me passar o aprendizado, sendo que era eu o titular da função digamos assim”.

3. RELACIONAMENTO DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA COM SEUS COLEGAS

17

“Me acolheram super bem, são pessoas muito boas. Tem seus conflitos como em qualquer relação de trabalho, mas nunca por causa da deficiência, sempre me trataram igual. A gente é uma equipe muito fortalecida eu gosto muito de trabalhar lá. No início tinham muitos questionamentos, perguntas. Até hoje quando tem alguns momentos, tem que carregar coisas um notebook, eu recebo ajuda. Quando tem essa questão de pegar peso eu percebo que eles sempre estão a disposição”.

4. PRECONCEITO e DISCRIMINAÇÃO

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

Conclusões

- ❖ Os servidores com deficiência **que demandam de adaptações estruturais ou atitudinais ficam desamparados pelas instituições** dependendo de auxílio dos próprios colegas ou de familiares para se locomoverem no trabalho.
- ❖ **Só há critério para o encaminhamento das PcD na Instituição Federal**, ficou evidente que há entrevistas para tentar conciliar a **qualificação profissional** com a deficiência do servidor, a fim de que assumam em um local de acordo com o seu perfil.

Conclusões

- ❖ Nos órgãos de âmbito **estadual**, é possível verificar **certo despreparo ou até descaso com o servidor ingressante**, como por exemplo, no caso com deficiência visual, que ficou a mercê do apoio de colegas para pleitear uma vaga para sua realocação.
- ❖ Em relação à **inclusão** propriamente dita, todos os entrevistados, até mesmo a que teve problemas no seu ingresso, **relataram se sentirem incluídos com os seus colegas, pois a inclusão ocorreu de forma natural com os demais servidores.**

LIMITAÇÕES

- ❖ Por ser uma pesquisa exploratória não se obteve acesso a um grande grupo de entrevistados.
- ❖ Não abordou todos os tipos de deficiência;
- ❖ Não houve um estudo com o acesso aos dados internos dos órgãos – número, tipos de deficiência e local de exercício.

SUGESTÕES

- ❖ Traçar um perfil dos servidores com deficiência;
- ❖ Realizar entrevistas com gestores e servidores sem deficiência que trabalham com PcD;
- ❖ Fazer estudo sobre as políticas de inclusão realizadas nos órgãos públicos.

“ Temos o direito de ser iguais sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza”.

Boaventura de Souza Santos