



Revista Gestão Universitária na América

Latina - GUAL

E-ISSN: 1983-4535

revistagual@gmail.com

Universidade Federal de Santa Catarina

Brasil

de Linhares Jacobsen, Alessandra; Cancellier de Olivo, Luís Carlos; Bonatte Cardoso,
Nilton Orany; Uliano dos Santos, Ricardo

**DESAFIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM PROJETO DE
RESPONSABILIDADE SOCIAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**
Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, vol. 8, núm. 3, 2015, pp. 93-113

Universidade Federal de Santa Catarina
Santa Catarina, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=319342694005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc



DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n3p93>

DESAFIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM PROJETO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CHALLENGES IN INCLUDING DISABILITY PEOPLE AT WORK: A WORKPROJECT OF SOCIAL RESPONSIBILITY AT FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA CATARINA

Alessandra de Linhares Jacobsen, Doutora
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC
alessandradelinharesjacobsen@gmail.com

Luís Carlos Cancellier de Olivo, Doutor
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC
luis.cancellier@ufsc.br

Nilton Orany Bonatte Cardoso, Mestre
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC
niltonoranyb@yahoo.com.br

Ricardo Uliano dos Santos, Especialista
Academia Judicial/Poder Judiciário de Santa Catarina
ricardouliano@hotmail.com

Recebido em 11/maio/2014
Aprovado em 09/julho/2015

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar a atuação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no âmbito da responsabilidade social, para promover a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no trabalho, tendo como foco principal os servidores da Instituição. Para atingir tal objetivo, fez-se uso da pesquisa qualitativa, aplicada, descritiva, do estudo de caso, da pesquisa de campo, bibliográfica e documental. A coleta de dados primários, realizada em 2014, envolveu, além da observação direta, o uso de um questionário, que foi aplicado junto a 44 servidores com deficiência da UFSC. Os dados foram analisados considerando-se a abordagem qualitativa. Mas, com o questionário estruturado, foi possível também obterem-se a frequência da opinião dos sujeitos de pesquisa. Como resultados, verificou-se a percepção do servidor PcD sobre a atuação da UFSC na inclusão de PcD no trabalho; identificaram-se ações adotadas pela UFSC voltadas à inclusão de servidores classificados como PcD no trabalho e, neste contexto, o papel da equipe multiprofissional no acompanhamento dos servidores com deficiência na UFSC; e por último, foram propostas medidas alternativas para a inclusão de servidores com deficiência na UFSC. Conclui-se que a UFSC apresenta aspectos positivos quanto à inclusão do seu servidor com deficiência, mas também há outros, no contexto da acessibilidade, que ainda precisam ser melhorados.

Palavras-chave: Inclusão da pessoa com deficiência. Gestão da responsabilidade social. UFSC.

ABSTRACT

This article aims to analyze the performance of Federal University of Santa Catarina (UFSC) in including disability people (DP) at work, under the social responsibility concept. To achieve this goal, it was used the qualitative, descriptive and applied research, the case study, a field, literature and documental research. The data collection, occurred in 2014, involved the use of the direct observation and a questionnaire applied to the 44 disabilities workers of UFSC. Data were analyzed considering the qualitative approach. But with the structured questionnaire it was also possible to obtain the frequency of view of research subjects. As a result, it was obtained the perception of the DP workers about the institutional performance in including them at work; it were identified actions taken by UFSC, and by its multidisciplinary team, in the context of the social responsibility and inclusion of disability people (DP) at work; and finally, it was proposed alternative actions to consolidate the social responsibility management and the inclusion of disability people (DP) at UFSC. The study concludes that UFSC has positive aspects about fomenting the inclusion of its disability works, but there are also others, in the context of accessibility, which still need to be improved.

Key words: Inclusion of disability people. Social responsibility management. UFSC.

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade, temas referentes à inclusão, diversidade e responsabilidade social estão cada vez mais fazendo parte do cotidiano das organizações e da população. Neste contexto, observa-se o esforço crescente por parte de vários segmentos em contribuir para a definição de uma sociedade mais justa que, por meio de mudanças atitudinais, possa vivenciar a implementação de uma cultura organizacional baseada em valores socioambientais e no respeito às diferenças e à valorização das pessoas. Diante desta demanda, atualmente, percebe-se que as empresas vêm investindo de modo mais intenso na introdução do conceito de responsabilidade social nas suas práticas de gestão e, com isso, tornando-se mais atraentes nos setores em que atuam. Tal postura acaba lhes trazendo um retorno institucional positivo, inicialmente, conquistando maior credibilidade junto ao seu público.

Entre as organizações que compõem o setor público, a realidade não é distinta. A Lei n.8112, no caso, determina, entre outras iniciativas, as cotas para pessoas com deficiência no serviço público, ampliando as possibilidades de participação das PCDs no mercado de trabalho (BRASIL, 1990; 2007). No *campus* Campus Reitor João David Ferreira Lima - Trindade (Florianópolis) que compõem a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), por exemplo, registra-se a presença de 44 (quarenta e quatro) servidores portadores de deficiência. A Universidade conta ainda com a Equipe Multiprofissional para tratar diretamente com os ingressos, advindos do concurso público, que estão no estágio probatório, devendo, como finalidade maior, resguardar o direito de acesso das PCDs no ambiente de trabalho, fazendo um elo do servidor com o departamento de pessoal. Porém, com base na concepção de responsabilidade social, é possível afirmar que a inclusão de uma pessoa com deficiência no trabalho não é garantida, nem tampouco se completa, simplesmente com a sua entrada na organização. É preciso ir além, oferecendo-lhe meios de lá permanecer. É justamente diante deste cenário, em que a sociedade e o meio organizacional passam por diversas transformações na busca de melhorias que conduzam a uma convivência harmoniosa de pessoas com diferentes características, como PCD, que o tema responsabilidade social é trabalhado. Assim, diante do raciocínio até aqui exposto, toma-se como pergunta de pesquisa a seguinte indagação: *Como a UFSC tem atuado, no âmbito do compromisso social, para promover a inclusão no trabalho de servidores com deficiência?* Assim, o objetivo geral deste estudo é analisar a atuação da UFSC, no âmbito do compromisso social, para promover a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

1.1 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A valorização crescente atribuída pela sociedade à inclusão de pessoas com deficiência, ao respeito à diversidade e ao comportamento socialmente responsável por parte das organizações de modo geral, sejam elas do setor privado ou não, por si só, justifica a importância da presente pesquisa, já que ela se destina a analisar a atuação da UFSC no desenvolvimento de ações para a inclusão de seus servidores com deficiência no seu quadro funcional e na sua dinâmica diária.

Ademais, sob a ótica do convívio social, o mercado de trabalho e a educação são os principais meios que a pessoa com deficiência tem para se chegar às redes de relacionamento social, exercendo seu potencial produtivo para o trabalho de forma igualitária e integrada com os demais atores. Este caminho acaba por lhe propiciar um aumento de sua auto-estima, o que refletirá diretamente na sua *performance* laborativa.

Nestes termos, justifica-se a presente pesquisa ao oferecer à UFSC e à administração universitária em geral subsídios para apoiar o desenvolvimento e o fortalecimento de ações relativas à gestão da responsabilidade social no ambiente universitário. Pois, este estudo busca justamente o esclarecimentos de limites e possibilidades da inclusão de PCD na citada Instituição, tendo em seus dados uma referência para o desenvolvimento de futuros trabalhos e políticas institucionais. A maior contribuição do trabalho base do presente artigo é trazer um novo olhar à UFSC, oferecendo aos seus gestores e ao Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária (contexto propulsor da pesquisa) dados que lhes permitam tomadas de decisão mais focadas no papel que a Instituição possui diante da sociedade e, mais especificamente, quanto a administrar seus recursos sempre dentro dos padrões de responsabilidade social.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Este artigo concentra-se no estudo de conceitos e concepções relacionados ao tema responsabilidade social. Afinal, trata-se de um assunto particularmente importante, posto que, conforme assinala Ashley (2003, p. 6), a responsabilidade social refere-se a “toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade”.

Entre as transformações que ocorrem no mundo, observam-se aquelas relacionadas à dimensão cultural, na qual é observada a presença, quase que diária, de novos e diferentes hábitos, valores e costumes na sociedade. Tal fenômeno acaba provocando, igualmente,

mudanças na composição da força de trabalho das organizações, tornando-as mais heterogêneas e com capacidade para tratar de temas como *assédio sexual, preconceitos e trabalhadores portadores de deficiência*. A partir desta referência, parte-se para a inserção das minorias no mercado de trabalho e, por conseguinte, a possibilidade da inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) - nomenclatura esta que permeia o presente trabalho.

A citada terminologia - PcD - foi usada na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência e adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em Nova Iorque, no dia 25 de agosto de 2006 (BRASIL, 2008). Desse modo, para a Convenção 159, da Organização Internacional do Trabalho, de 1983, a pessoa considerada deficiente é aquela “cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental” (INSTITUTO ETHOS, 2002), podendo ser de nascimento ou surgida ao longo da vida, por doença ou acidente. Já, o Decreto n. 3298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamentou a Lei n. 7853, de 24 de outubro de 1989, procurou definir, para os efeitos legais, quem é a pessoa com deficiência, trazendo uma definição mais completa ao especificar expressões como *deficiência, deficiência permanente e incapacidade*, além da classificação que permite identificar se o indivíduo se enquadra como deficiente físico, auditivo, visual, mental ou possui deficiência múltipla (BRASIL, 2008).

A legislação que trata do tema revela que o cenário atual difere daquele do século passado, quando a inclusão de pessoas com deficiência era considerada não um problema da sociedade, mas do próprio indivíduo, dos seus familiares e das instituições de assistência, pois era entendida como uma situação de doença. Nos dias atuais, porém, cresce a consciência nos diversos segmentos da sociedade de que a inclusão da PcD, além de ser uma questão de responsabilidade social, é, sobretudo, questão de cidadania, de ética e de diminuição da desigualdade social que requer transposição de barreira e de discriminação para estes indivíduos. Sob a ótica estatística, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que, aproximadamente, 8% da população mundial economicamente ativa é composta por pessoas com deficiência, sendo que, no Brasil, este grupo social correspondem a 24 milhões de pessoas e, entre outras dificuldades a que estão sujeitas no dia-a-dia, a que mais chama a atenção é o acesso limitado ao trabalho (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Diante da importância do tema, entende-se que a política de inclusão deve permear as esferas públicas com o intuito de alavancar e corroborar com uma sociedade mais justa e

igualitária. Para que isso ocorra, de fato, faz-se necessária a interpretação, no sentido mais amplo, da Lei 8112/90 (BRASIL, 1990) – que instituiu o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e fundações públicas - adaptando-se os ambientes de trabalho e o ambiente de circulação nos *campi* para que as pessoas com deficiência possam ter integração no âmbito das atividades como servidor e, consequentemente, alcançar inclusão plena, em todos os aspectos. No tocante à PCD, ações voltadas à inclusão passam necessariamente pelos espaços adaptados, pois sem eles o direito à igualdade é nulo.

Algumas fontes, a exemplo de Bartalotti (2006), Instituto Ethos (2002) e Sassaki (2007), afirmam que, para a inclusão da pessoa com deficiência ser abrangente em todas as esferas, será necessário que o desenvolvimento pessoal seja assegurado. Esse desenvolvimento pessoal terá que começar na base, com direitos que são inerentes a este indivíduo, como a educação, a mobilidade e o transporte adequados. Neste sentido, sendo tal base definida e a pessoa com deficiência tendo o direito de ir e vir, haverá a garantia à igualdade na diversidade.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se, *a priori*, como sendo de abordagem qualitativa e aplicada. Quanto aos fins, a pesquisa classifica-se como sendo descritiva , que é aquela que trabalha com as características de um fenômeno ou de uma população, podendo estabelecer correlações entre variáveis, definindo também a natureza de tais correlações, sem se comprometer com a explicação dos fenômenos descritos (VERGARA, 2000). Já, quanto aos meios, este é um estudo de caso e de campo, além de ser uma pesquisa bibliográfica e documental. Os documentos pesquisados foram, sobretudo, leis, como: a Lei n.º 7853, de 24 de outubro de 1989 (BRASIL, 2008), o Decreto Nº5295, de 2 de dezembro de 2004 (IBDD, 2008), o Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, (mais conhecido como a “Lei de Cotas”), o Decreto Nº 3656/2001, que traz a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (BRASIL, 2001). A pesquisa de campo justifica-se, já que a coleta de dados foi feita no local onde ocorre o fenômeno da inclusão de servidores da UFSC com deficiência. Quanto à pesquisa bibliográfica, destaca-se a aplicação de fontes como: Sassaki (2007) e Leite (2007), Brunstein e Serrano (2008) e Instituto Ethos (2002, 2005).

3.1 A COLETA E A ANÁLISE DOS DADOS

Para a coleta dos dados primários, elaborou-se um questionário com questões voltadas a descrever a realidade da UFSC no que se refere, basicamente, a dois aspectos: responsabilidade social e inclusão da PCD. Inicialmente, tal instrumento de coleta de dados diz respeito a uma adaptação da ferramenta desenvolvida pelo Instituto Ethos (2005) para que as organizações pudessem fazer seu balanço social. A adaptação foi necessária justamente porque o citado Instituto não oferece exatamente um instrumento de balanço de Responsabilidade Social que considere organizações do setor público. Ainda, porque o referido balanço não faz referência direta à questão da inclusão da PCD.

Mais especificamente, dentre os vários grupos de indicadores sugeridos pelo Instituto, foram aqui adaptados os indicadores de desempenho social, sobretudo no que tange aos aspectos público interno e meio ambiente. Isto ocorreu para tornar possível o ajuste dos indicadores de desempenho social (INSTITUTO ETHOS, 2005) ao contexto da responsabilidade social e da inclusão das pessoas com deficiência, conforme objetivos traçados para o presente estudo. Ademais, como a unidade de análise em questão é a UFSC, tornou-se necessário, também, considerar as características deste tipo de organização no instrumento que foi aplicado para a coleta de dados. Neste contexto, foram igualmente consideradas as concepções de Brunstein e Serrano (2008).

Com isso, identificam-se, na sequência, as categorias de análise e respectivos fatores de análise, desenvolvidos para esta pesquisa no tocante ao aspecto Responsabilidade Social e que integram o aludido questionário:

- a)Categoria indicador de desempenho social (ETHOS, 2002), que apresenta como fatores de análise: - público interno; e - meio ambiente;
- b)Categoria responsabilidade social no âmbito de uma IFES, que apresenta os seguintes fatores de análise: - Plural: Pluralidade na prestação de contas à sociedade; - Distributiva: Responsabilidade social se aplica a toda a cadeia produtiva, desde o ensino, pesquisa, extensão até as atividades técnico-administrativas; - Sustentável: Em relação à sociedade e ao meio ambiente; e - Transparente: A obrigação de divulgar para a sociedade os impactos causados por suas atividades e as medidas tomadas para prevenção ou compensação de acidentes.

Para a coleta, realizada em 2014, usando-se o citado questionário, adotou-se uma Escala de Likert, para avaliar o sentimento dos pesquisados sobre o tema em foco. Assim, os

sujeitos da pesquisa, selecionados para uma amostra não-probabilística, escolhida por tipicidade e acessibilidade, são os servidores com deficiência que trabalham na UFSC. Eles foram escolhidos por serem os atores inseridos no contexto do trabalho de pesquisa, perfazendo um total de 44 indivíduos. A entrega e recolhimento dos questionários aconteceram pessoalmente e em uma data e horário previamente marcados.

O questionário foi dividido em 2 partes e possui a seguinte estrutura:

- a) Inicialmente, foram coletados dados para obter o perfil dos sujeitos;
- b) Na sequência, foram obtidos dados específicos:
 - Com relação a compromisso social;
 - Com relação à adoção e abrangência de princípios éticos;
 - Com relação às condições de trabalho dos servidores PcD;
- c) Após a coleta dos dados específicos sobre o tema da pesquisa, procedeu-se à coleta de dados sobre deficiência, a partir de questões fechadas e abertas.

Por fim, cabe destacar o uso da observação direta participante, também, como meio para a obtenção de dados primários, posto que um dos pesquisadores é PcD e servidor da UFSC.

A análise dos dados é qualitativa, buscando-se levantar as percepções e opiniões dos servidores pesquisados acerca dos temas Responsabilidade Social e Inclusão da PcD na UFSC. Apesar disso, em decorrência da presença de questões estruturadas, tornou-se possível usarem-se tabelas e gráficos para a apresentação das frequências de respostas. Em linhas gerais, a análise e a interpretação dos dados coletados ocorreram por meio da análise interpretativa com o suporte da técnica, indicada por Yin (2001), denominada *Pattern Matching*.

4 A UFSC E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC, 2011, p.8) tem como missão

produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade da vida.

A missão da UFSC revela, em sua essência, a complexidade deste tipo de organização e, simultaneamente, a responsabilidade social que possuem em garantir a inclusão de pessoas com deficiência, sejam da comunidade interna como externa, ao seu ambiente.

O Campus Reitor João David Ferreira Lima da Universidade Federal de Santa Catarina, incluindo o Hospital Universitário, possui, em seu quadro de servidores, um total de 44 (quarenta e quatro) servidores com algum tipo de deficiência. Junto a esses servidores com deficiência, foi feito este levantamento para compreender como eles estão inseridos dentro do seu local de trabalho e, com base nos seus relatos, foi feita a análise dos dados que são apresentados, a seguir.

4.1 ATUAÇÃO DA UFSC NA INCLUSÃO DA PCD NO TRABALHO

Em relação ao gênero dos respondentes do questionário, 62% são do sexo feminino, enquanto que 38% são do sexo masculino. A maioria dos servidores (62%) tem pós-graduação completa. Já, 16% tem nível médio e superior completo, o que denota uma boa qualificação profissional entre os servidores pesquisados. Na questão sobre tempo de serviço, verifica-se que 46% dos servidores tem mais de 11 anos na Instituição e que 24% tem entre 2 à 5 anos, esses dados refletem que a Instituição ainda continua sendo ótima para se trabalhar, conforme constatado nas respostas. Neste aspecto, segundo Passos (2008), a inclusão da PCD acaba sendo um facilitador para que os servidores orgulhem-se em fazer parte da organização e, com isso, a tendência é tornarem-se mais produtivos.

4.1.1 Compromisso social da UFSC com a PCD

Com relação aos valores sobre inclusão (gráfico 1), percebe-se que tais valores não estão claramente formalizados para os servidores, deixando uma lacuna de incerteza acerca de dados que deveriam ser disponibilizados para os servidores por meio de documentos.

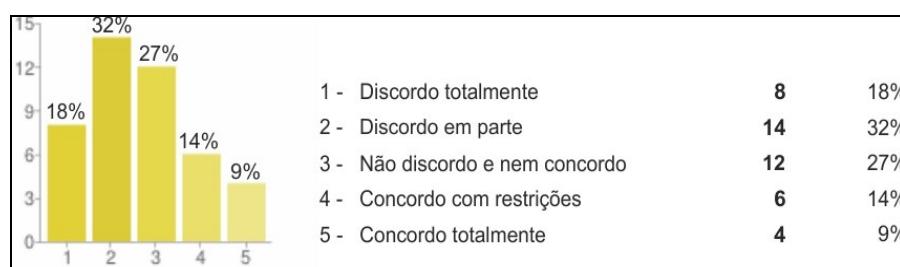


Gráfico 1 Formalização de valores sobre inclusão de PCD em documento na Instituição.
Fonte: Dados primários (2014).

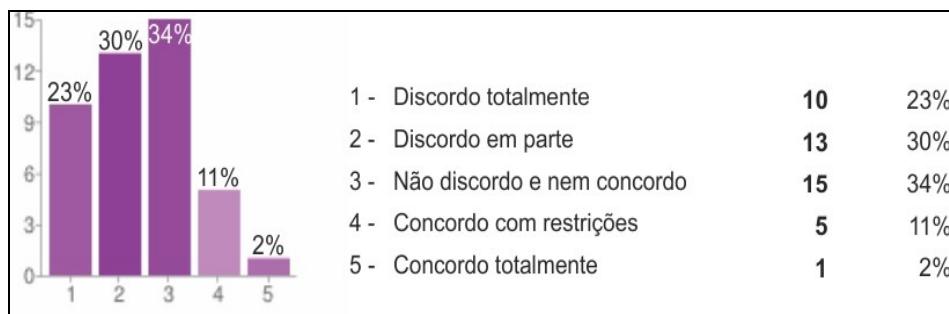


Gráfico 2 Existência de processos de difusão sistemáticos de valores e princípios da Instituição, constantes no Estatuto do Servidor (ou outro documento), com foco no público interno, sob responsabilidade de uma pessoa ou área específica.

Fonte: Dados primários (2014).

Os dados do gráfico 2 mostram, portanto, que é preciso consolidar um meio para difundir valores de forma sistemática e, sobretudo, destinar tal responsabilidade a uma pessoa ou área específica.

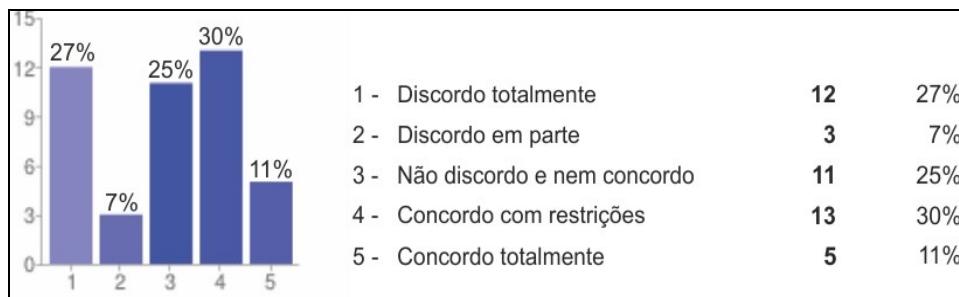


Gráfico 3 A Instituição possui um código de conduta.

Fonte: Dados primários (2014).

No gráfico 3, verifica-se a percepção dos respondentes quanto à instituição possuir um código de conduta, constatando-se que 30% concorda com restrições com a assertiva. A seguir, com o segundo maior número de respostas, ficaram aqueles que discordam totalmente (27%); e, em terceiro lugar, com 25%, os que não concordam nem discordam da afirmação.

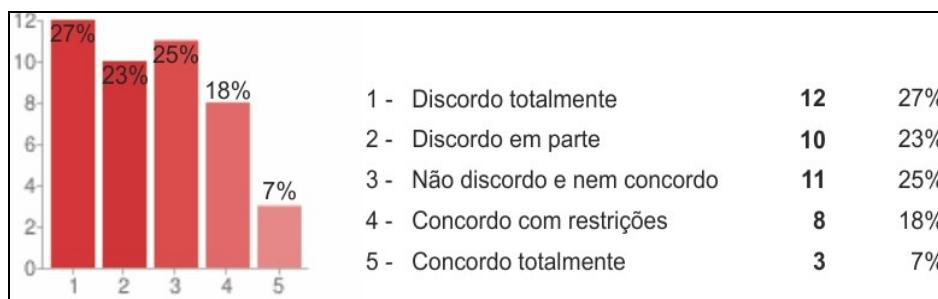


Gráfico 4 Ações, como orientação e treinamento para os empregados de todos os níveis hierárquicos a fim de garantir que seus valores e princípios estejam incorporados aos processos de trabalho e às atitudes comportamentais das pessoas, estão formalmente a cargo de uma pessoa ou área responsável.

Fonte: Dados primários (2014).

Observando o gráfico 4, percebe-se que 27% discordam totalmente e que 25% não concordam nem discordam com a afirmativa de que ações como orientação e treinamento para os empregados de todos os níveis hierárquicos, a fim de garantir que seus valores e princípios estejam incorporados aos processos de trabalho e às atitudes comportamentais das pessoas estejam formalmente a cargo de uma pessoa ou área responsável. Esta assertiva sobre as ações comprova que elas não estão disponibilizadas formalmente na Instituição.

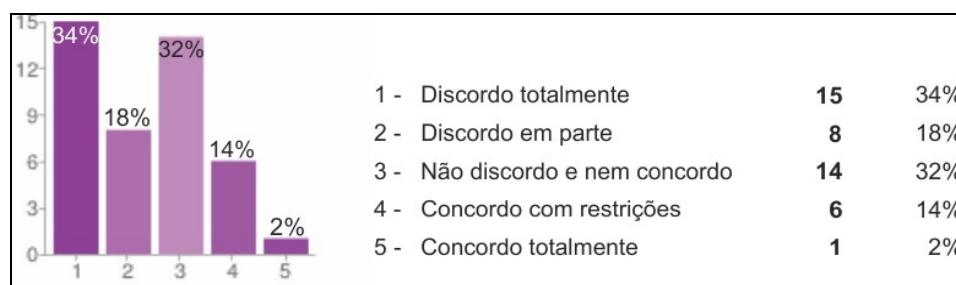


Gráfico 5 A responsabilidade das ações de responsabilidade social está formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.

Fonte: Dados primários (2014)

Verificando-se as respostas do gráfico 5, percebe-se que a maioria refere-se à opção *discorda totalmente* (34%), indicando que as ações não estão formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar, sugerindo que a UFSC caminhe mais neste sentido.

4.1.2 Adoção de princípios éticos voltados à inclusão das PCD pela gestão de pessoas

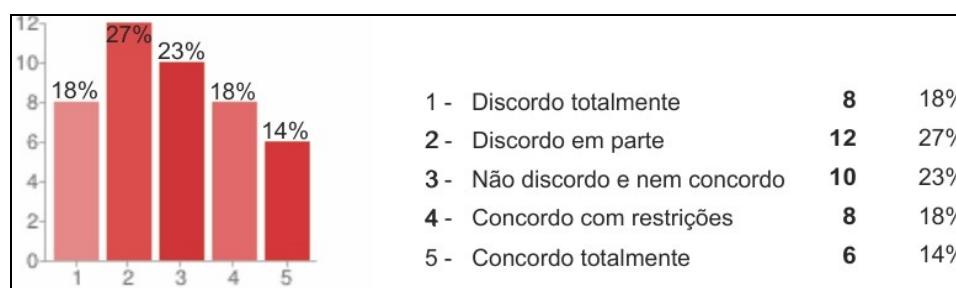


Gráfico 6 A Instituição propicia condições de capacitação profissional para as pessoas com deficiência.

Fonte: Dados primários (2014).

Quanto à afirmação de que a Instituição propicia condições de capacitação profissional para as pessoas com deficiência (gráfico 6), observa-se que a maior parte (45%) não vê assim, indicando que este cenário precisa ser melhorado.

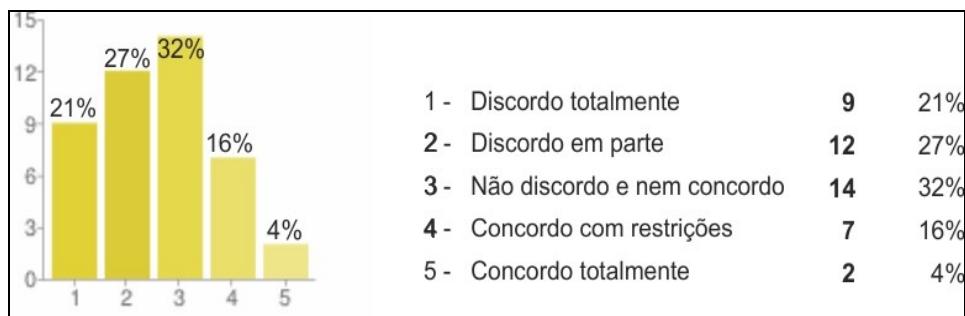


Gráfico 7 A Instituição propicia condições para a realização pessoal aos servidores com deficiência.
Fonte: Dados primários (2014)

Esta afirmação gerou um embate, pois, como mostra o gráfico 7, 32% não discordam e nem concordam, 27% discordam em parte e 21% discordam totalmente. Esse dado é bastante relevante, pois o servidor que está desempenhando sua função deseja a realização pessoal e, para isso, a Instituição deve propiciar essas condições para tal.

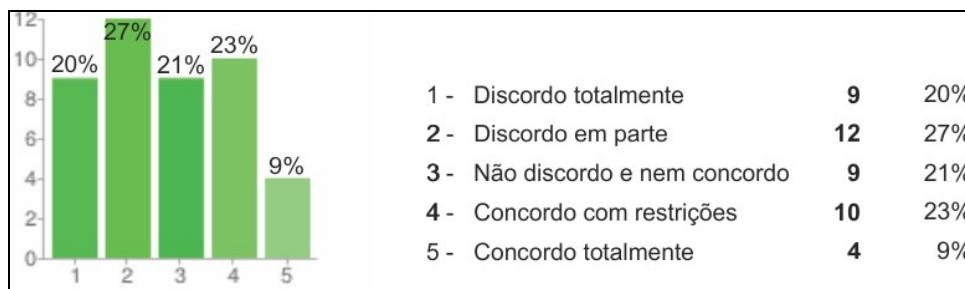


Gráfico 8 A Instituição propicia condições de diálogo e participação dos servidores com deficiência no processo de tomada de decisões.

Fonte: Dados primários (2014).

No gráfico 8, fica evidenciado que as tomadas de decisões são em geral tomadas pela chefia, sem muito consenso dos demais servidores.

Na sequência, segue a última categoria analisada para saber, na perspectiva da responsabilidade social, como estão as condições de trabalho dos servidores com deficiência.

4.1.3 Condições de trabalho dos servidores da UFSC com deficiência

Como pode ser vislumbrada no gráfico 9, a maioria dos pesquisados, 55%, discorda totalmente com as condições de acessibilidade e facilidades de acesso e locomoção, como elevadores, rampas, calçadas e banheiros acessíveis, oferecidas pela Instituição são suficientes e, em seguida, vêm aqueles que discordam em parte, 27%. De acordo com o Instituto Ethos (2007), os desniveis são igualmente desconfortáveis, pois as diferenças existentes nas zonas

de passagem devem ser evitadas, tanto quanto possível, utilizando-se em conjunção, elevadores ou rampas.

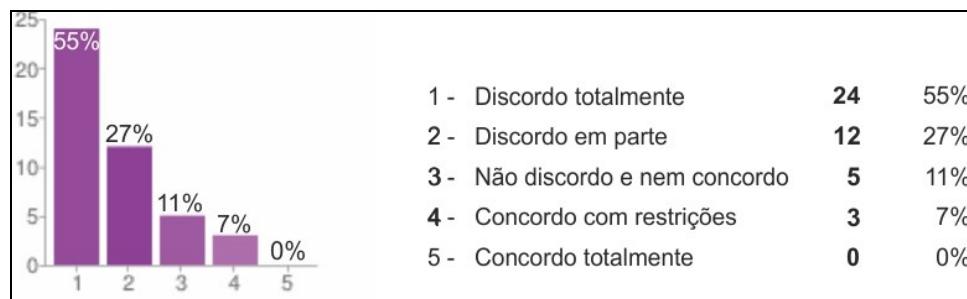


Gráfico 9 Condições de acessibilidade e facilidades de acesso e locomoção (como elevadores, rampas, calçadas e banheiros acessíveis) oferecidas pela Instituição são suficientes.

Fonte: Dados primários (2014).

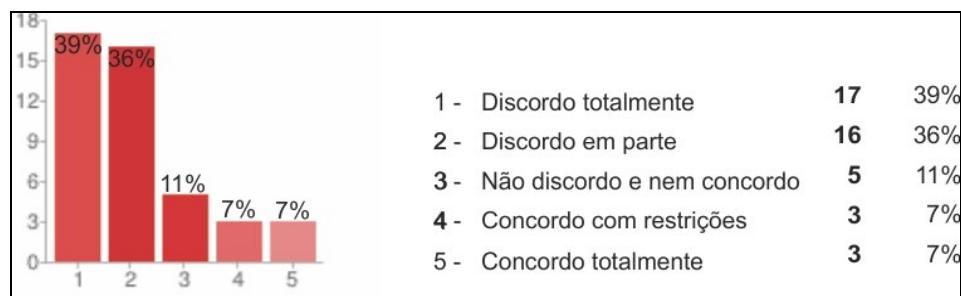


Gráfico 10 O mobiliário tem um espaço circundante suficientemente alargado.

Fonte: Dados primários (2014)

A partir do gráfico 10, depreende-se que, na UFSC, é preciso haver a implementação de melhorias em termos de espaço circundante para que os servidores possam trabalhar adequadamente.

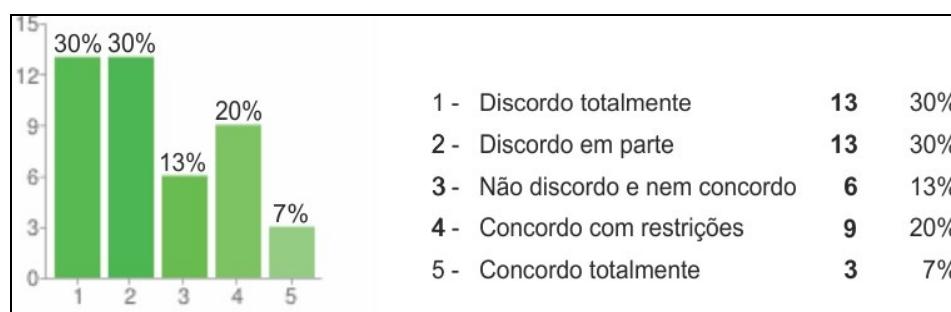


Gráfico 11 As dependências existentes no edifício, como os sanitários, são adaptadas e amplas de forma a permitir sua utilização pelo deficiente.

Fonte: Dados primários (2014).

Com o gráfico 11, identifica-se a necessidade de os espaços, de modo geral, na Instituição em estudo, disponibilizarem maiores níveis de acessibilidade, com base no que é indicado pelo Instituto Ethos (2005).

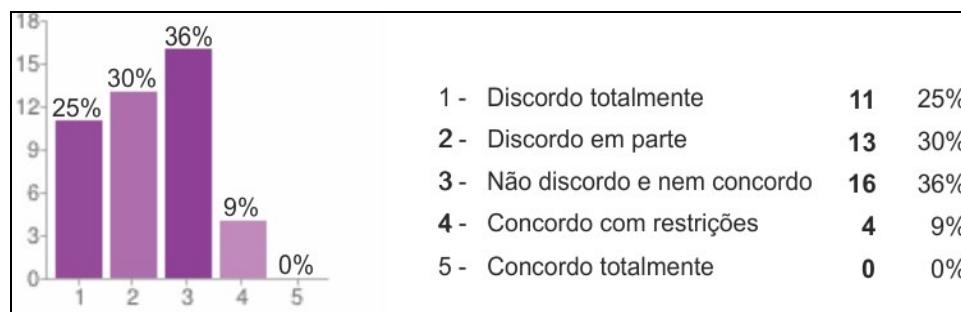


Gráfico 12 A Instituição dispõe dos meios necessários para que as pessoas com deficiência (auditiva, visual e física) possam exercer suas funções adequadamente.

Fonte: Dados primários (2014)

O elevado grau de discordância aliado à baixa frequência de repostas concordantes vistos no gráfico 12 reforçam a necessidade de a Instituição se adequar aos servidores com deficiência com vistas a possibilitar maior desempenho por parte desse grupo.

Na questão seguinte, foi perguntado aos pesquisados sobre quais facilidades a Instituição dispõe para a PCD. Dentre as respostas, destaca-se a ausência de rampas e de elevadores. Outros, ainda, assinalam a existência de um desses dois facilitadores (rampas e elevadores). Mesmo assim, há críticas em relação aos banheiros, bem como à ausência de sistemas de Braile para que os deficientes visuais possam identificar o número dos andares nos botões de alguns elevadores.

De outro modo, em outra questão, foi perguntado, ao pesquisado, o que, na opinião dele, deveria ser melhorado quanto à inclusão na Instituição. Neste quesito, as respostas indicaram uma variedade de demandas a ser atendidas pela Instituição em estudo. Os referidos depoimentos enfatizam a necessidade de ajustar as condições físicas ambientais de modo geral, entre as quais se destacam melhorar condições de acessibilidade das PCD via rampas e/ou elevador. As respostas evidenciam, ainda, que a chefia imediata trabalhando junto com o servidor PCD acaba conhecendo outra realidade e passa a ter interesse dando condições adequadas para garantir e melhorar o desempenho das funções exercidas por ele, adaptando ou solicitando a adequação das instalações e melhorias para uma melhor locomoção, esse suporte é de vital importância para o gestor, pois, ao lidar com o servidor diretamente, este consegue avaliar e mensurar o quanto as dificuldades do meio interferem no

desempenho do servidor PCD, passando a ter suporte e subsídios claros para uma possível intervenção, caso seja necessário.

4.2 PAPEL DA UFSC E SUA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL NA INCLUSÃO DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Como as ações de inclusão de servidores PCD na UFSC são relativamente recentes, baseadas em mecanismos como a criação de cotas nos concursos, foi instituída uma equipe multiprofissional de acompanhamento aos servidores da UFSC com deficiência, em estágio probatório. Tal equipe tem como principal premissa o objetivo de avaliar a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato, acompanhando o desempenho e necessidades do servidor durante o estágio probatório. Ainda, atua na elaboração de planos e estratégias para a inserção do PCD, traçando metas para que a acessibilidade se efetive na sua plenitude. Igualmente, visa à integração dos servidores com deficiência em todos os âmbitos do exercício de suas funções e, consequentemente, sua relação com os demais servidores, objetivando assim uma relação de harmonia entre eles.

Nestas condições, a citada equipe tem a missão de contribuir e ser um elo facilitador entre o servidor e as estruturas físicas e funcionais da UFSC para que ele tenha possibilidade de desenvolver seu serviço de forma satisfatória, sugerindo, quando for o caso, a realização de adaptações no espaço de trabalho para que possa desempenhar sua função sem se preocupar com fatores externos. As atribuições e ações decorrentes dessas adotadas pela equipe multiprofissional voltadas à inclusão de servidores classificados como PCD no trabalho estão, de certa forma, cumprindo os seus objetivos, podendo ser melhoradas em alguns aspectos, sobretudo quanto a, de fato, solucionar problemas relatados pelas PCDs.

Institucionalmente, percebe-se o esforço em oferecer cursos para servidores que não são deficientes, para que possam saber como lidar com servidores deficientes com base no conhecimento dos seus limites e das suas possibilidades, como também dos aspectos legais que regulamentam a inclusão e das características da UFSC em relação, especialmente, às alternativas de acessibilidade.

Outra iniciativa adotada pela UFSC refere-se à realização de reuniões de acompanhamento às PCD's, que ocorrem de 4 em 4 meses. Estas poderiam acontecer dentro de intervalos de tempo menores, como de 2 em 2 meses, ou até, 1 vez por mês, posto que as dificuldades enfrentadas pelas PCD's são diárias, conforme resgatado pela presente pesquisa. Neste sentido, fica evidenciado que as análises feitas pela equipe multiprofissional tem

dificuldades de avançar em decorrência da inexistência de uma política institucional mais ampla e consolidada voltada à inclusão da PCD, ou seja, há que se ter apoio e ações mais efetivas dos superiores na hierarquia da Instituição em relação à problemática em análise.

Diante do exposto, conforme indica o Instituto Ethos (2002), é possível compreender que, em relação às ações adotadas pela UFSC voltadas à inclusão de servidores com deficiência, não existem elementos suficientes para classificá-la como uma organização que pratica responsabilidade social. Antes de tudo, ela deveria ser caracteristicamente plural no que se refere a satisfazer todos os setores da sociedade neste aspecto, seja governo, comunidade interna e externa. De fato, na UFSC, não é isso que ocorre, posto que, tirando o atendimento das demandas legais para a inclusão dos servidores com deficiência, pouco se evoluiu nesta questão, sobretudo em termos estruturais.

Ademais, o servidor na citada condição não participa de forma efetiva em processos decisórios, com ênfase àquelas questões em que ele é pessoa diretamente envolvida. De outro modo, para a UFSC ser considerada socialmente responsável quanto à inclusão da PCD, ela deveria tratar do assunto a partir de uma perspectiva distributiva, isto é, de acordo com o Instituto Ethos (2002), o conceito de responsabilidade social precisa estar presente em todas as dimensões da Instituição e, mormente, ele deveria valer para os serviços desenvolvidos ao longo de todos os seus processos. Outro aspecto que diminui o impacto de atuação da UFSC em relação à responsabilidade social reside na inexistência de uma prestação de contas, por meio de um balanço social, das ações que desenvolve no âmbito da responsabilidade social e, mais especificamente, da inclusão da PCD no ambiente de trabalho. A transparência de tais ações fica prejudicada uma vez que pouco se sabe a respeito do assunto e, praticamente, é ausente uma documentação oficial nesta área.

De fato, se for considerada a opinião de Bueno (2002, p. 106) quanto ao assunto, realmente a UFSC ainda não pode ser considerada totalmente responsável no contexto social, em especial sobre a inclusão da PCD. Posto que responsabilidade social, para o autor, representa o exercício planejado e sistemático de ações, estratégias e a implementação de canais de relacionamento entre uma organização, seus públicos de interesses e a própria sociedade, o que definitivamente ainda não se concretizou na organização em estudo. De outro modo, a característica que poderia dar à UFSC o caráter de socialmente responsável seria aquela relacionada à sustentabilidade das ações de inclusão, especialmente porque, para tanto, já foi dado um passo importante quando da criação da aludida equipe multiprofissional.

4.3 PROPOSTA PARA O FORTALECIMENTO DA INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UFSC

As medidas alternativas para a inclusão de servidores com deficiência na UFSC, propostas aqui funcionam como a mola facilitadora de um processo que visa a melhorar as suas instalações e entrosamento, constituindo-se em propostas que emergiram do diagnóstico feito, por meio do atua estudo, naquela Instituição.

Vários fatores devem ser considerados nas proposições destas alternativas, pois, segundo Instituto Ethos (2005), há fatores que influenciam e interferem na atuação do servidor no que diz respeito ao ambiente, às condições, ao espaço e ao local de trabalho. O *ambiente de trabalho* é um dos fatores que interferem e influenciam na saúde do servidor e, consequentemente, na sua produção. No caso, há necessidade de, cada vez mais, haver esclarecimentos relativos às necessidades geradas pelos tipos de deficiência específicas dos servidores PcDs, para que os demais servidores, além das suas chefias imediatas, auxiliem na ambientação deles no trabalho. Dentre as *condições de trabalho*, podem ser vistas como alternativas a flexibilidade no horário de trabalho, serviços de assistência social que visem proteger a saúde e a segurança do servidor. No âmbito do *espaço de trabalho*, seria preciso haver uma melhora do mobiliário de uso do PcD e a adoção de outros equipamentos necessários para o melhor desempenho dele, além da existência de portas, espaços circundantes, *bwc* acessíveis e com facilidades para uso específico. E, por fim, o *local de trabalho* deve ser acessível sob vários aspectos, de forma que o servidor PcD possa chegar até a edificação sem ter que enfrentar obstáculos. Para tanto, há que se implementar alternativas como aquelas voltadas a obter melhorias no entorno, além da existência de estacionamento próximo, rampas e elevadores são, igualmente, essenciais. No caso do acesso para pessoas com deficiência auditiva, é essencial o acesso à informação normalmente transmitida por meio sonoro, como, alarme de fogo, campainha, ou sirene.

Ainda, com base no que indica o Instituto Ethos (2002), a UFSC precisa garantir a definição e consolidação de qualidades tidas como fundamentais para ser considerada socialmente responsável no âmbito da inclusão da PcD, seja servidor ou não. Portanto, medidas alternativas que poderiam garantir tais qualidades devem se concentrar em fazer com que a Instituição torne-se:

- a) Plural: para tanto, precisa identificar as demandas da sociedade e das comunidades interna e externas quanto à inclusão da PcD e, a partir daí, buscar o seu atendimento, inclusive no que se refere a prestar contas para cada um dos interessados. Para tanto, precisará trabalhar novos valores e incluí-los de forma definitiva na cultura da organização de tal modo que se torne possível uma mudança ampla de comportamento;
- b) Distributiva: isto é, delineando um código de ética que seja incorporado nos seus processos, rotinas e entre seus servidores, de modo geral;
- c) Sustentável: oferecendo à equipe multiprofissional os recursos de que ela necessita para continuar atuando de forma ativa na inclusão das PcD's;
- d) Transparente: já é tempo de a UFSC se utilizar de ferramentas como um Balanço Social para divulgar e, sobretudo, dar à sociedade a chance de ela controlar a *performance* da Instituição em relação à inclusão das PcD's.

Também, seguindo as sugestões de Melo Neto e Fróes (2001), para que a UFSC possa ser vista como socialmente responsável, ela carece de, inicialmente, elaborar e adotar valores éticos para a construção de uma cultura socialmente responsável, cumprindo com suas obrigações éticas, morais, culturais e sociais em relação aos seus servidores e demais pessoas que circulam na organização e que são tidas como PcD's. Ainda, é preciso difundir tais valores éticos, comunicando à comunidade universitária (e externa a ela) a respeito deles, sobre a sua importância e seu significado. E, sobretudo, a UFSC, a exemplo do que indica o Instituto Ethos (2002; 2005), precisa tornar seus projetos de inclusão da PcD sustentáveis. Afinal, o seu compromisso, mais do que com sua comunidade interna, é com a sociedade e, portanto, é para ela que deve prestar contas das ações que desenvolve no contexto da inclusão da PcD. Fica evidente que um dos primeiros passos a ser tomado refere-se a criar uma cultura forte na UFSC em relação à inclusão de PcD. Neste sentido, a partir do que confere Robbins (2005), comprehende-se que, para sustentar uma cultura com tal característica, a UFSC precisa trabalhar as suas práticas de seleção de valores, de modo que estes sejam realmente voltados ao empreendimento da responsabilidade social e da inclusão do PcD. Também, a Instituição precisa garantir que o comportamento da alta administração esteja totalmente aderente à perspectiva da inclusão e, por fim, é essencial implantar métodos e ferramentas de

socialização dos referidos valores. Nestes termos, é fundamental o envolvimento da área de recursos humanos.

Naturalmente, a UFSC, para adotar medidas que garantam a inserção e a consolidação de valores na sua cultura relativos à responsabilidade social e à inclusão da PCD no trabalho, deve considerar que é uma instituição federal de ensino superior e tida como organização complexa. Como tal, apresenta uma série de desafios de gestão. Entre eles, como recorda Schlemper Júnior (1989), o de lidar, com o compromisso social de formação integral, do saber, da cultura, da ética e do futuro profissional do cidadão, atuando, concomitantemente, no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão. Dimensões nas quais não pode faltar a prática dos valores citados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na Universidade Federal de Santa Catarina, através de uma análise criteriosa depois da aplicação do questionário, ficou evidenciado que, acerca da inclusão do seu servidor com deficiência, há aspectos positivos, mas também há outros, especialmente relativos ao contexto da acessibilidade, que ainda precisam ser otimizados. Percebem-se, ainda, entraves para que o servidor PCD possa circular de forma satisfatória no campus. Na percepção dos servidores pesquisados, verificou-se, sobretudo, que a UFSC precisa melhorar as calçadas para facilitar o acesso a toda instituição, os percursos entre os prédios, a qualidade da pavimentação das suas vias e a sinalização para auxiliar os indivíduos que nela circulam e que são PCD, como no caso das guias para deficientes visuais. Nas edificações, existem ainda muitas escadas para acessar certos setores e, para piorar a situação, há banheiros que não se encontram adaptados conforme as normas da ABNT (2004).

Considerando-se o problema levantado para o desenvolvimento do presente trabalho, e com base no referencial teórico e na análise dos dados, verificou-se a presença de questões que necessitam de um aprofundamento maior para a compreensão completa do tema abordado, embora já tenha sido possível identificar deficiências relativas às adaptações e propor melhorias com os dados disponíveis no trabalho base deste artigo.

Diante das limitações que a pesquisa impõe, recomenda-se que outros trabalhos venham a ser feitos na área, seja pesquisando ou aprofundando alguns temas aqui tratados, como, por exemplo: Análise da efetividade da atuação da Equipe Multiprofissional; Estudo da

compatibilidade das áreas de atuação dos servidores PcDs com o tipo de deficiência que o mesmo apresenta; Proposta de um plano de acessibilidade a ser implantado no campus.

Dessa forma, o estudo do tema inclusão do servidor PCD na Instituição veio complementar e ampliar a pesquisa na área, podendo contribuir para a melhoria dos serviços prestados pelos profissionais que lá trabalham e, consequentemente, dos que virão. Ademais, considerando-se que a Universidade Federal de Santa Catarina é uma instituição de relevância nacional e internacional, sendo uma das mais respeitadas no polo científico brasileiro e que tem na sua missão a “construção de uma sociedade justa e democrática”, deve lutar para que essa construção ocorra, inicialmente buscando observar normas quanto à inclusão, especialmente aquelas relativas a pessoas com deficiência, que é o objeto do presente estudo.

REFERÊNCIAS

- ABNT. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. 2004. Rio de Janeiro: ABNT, 2004.
- ASHLEY, P. A. (Coord.). **Ética e responsabilidade social**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BARTALOTTI, C. C.. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?** São Paulo: Paulus, 2006.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2008.
- _____. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.
- _____. **Decreto Nº 3956/2001**. Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília: Presidência da República, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm>. Acesso em: 20 fev. 2014.
- _____. **Lei No. 8112**, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 20 fev. 2014.
- BRUNSTEIN, J.; SERRANO, C. A. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 6, n. 3, p. 1-27, 2008
- BUENO, W. da C.. **Comunicação empresarial: teoria e pesquisa**. São Paulo: Saraiva, 2002.

IBDD – Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Inclusão social da pessoa com deficiência:** medidas que fazem a diferença. Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** 2010. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2014.

_____. **Guia de elaboração do balanço social.** São Paulo: Instituto Ethos, 2005.

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

LEITE, F. P. A.. **O município acessível à pessoa portadora de deficiência:** o direito à eliminação das barreiras arquitetônicas. São Paulo: RCS Editora, 2007.

MELO NETO, F.P de; FRÓES, C. **Gestão da responsabilidade social corporativa:** o caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

PASSOS, E.. **Ética nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2008.

ROBBINS, S. P. **Administração:** mudanças e perspectivas. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

SASSAKI, R. K.. **Inclusão, construindo uma sociedade para todos.** 7. ed. São Paulo: WVA, 2007.

SCHLEMPER JÚNIOR., B. R. Universidade e sociedade. In: VAHL, T. R.; MEYER JUNIOR, V.; FINGER, A. P. (Orgs.). **Desafios da administração universitária.** Florianópolis: UFSC, 1989. p. 70-77.

UFSC. **Estatuto da Universidade Federal de Santa Catarina.** 2011. Disponível em: <http://antiga.ufsc.br/paginas/downloads/estatuto_ufsc_2004.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2014.

YIN, R.. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.