

A Percepção Dos Secretários Municipais Quanto Aos Servidores Com Necessidades Especiais Nas Secretarias Em Santana do Livramento

ALUNO: CLAUDIA SIMONE DORNELES DE LOS SANTOS

ORIENTADOR: MESTRE LUIZ EDGAR DE ARAUJO LIMA

RESUMO

Este artigo tem como objetivo conhecer a percepção dos secretários municipais quanto aos servidores com necessidades especiais no município de Santana do Livramento. O referencial teórico apresenta dentre os tópicos, a história no Mundo e no Brasil sobre os deficientes físicos. Permeamos pelas leis de cotas e acessibilidade onde constam os direitos dos deficientes no âmbito das públicas, até chegarmos no conceito de percepção. A pesquisa foi descritiva, com abordagem qualitativa, na coleta de dados foi aplicado uma entrevista semi estruturada com seis secretários responsáveis pelas secretarias de Saúde, Assistência e inclusão social, Educação, Cultura, Fazenda e Serviços Urbanos. A análise dos dados consistiu na reunião dos instrumentos de pesquisa e de gravação; a categorização; a reunião do conteúdos das falas, esta sequência foi inspirada na análise de conteúdo. Dentre os principais resultados observa-se que não há uma preparação específica dos gestores nem dos servidores que atuam nas secretarias objetos deste estudo.

Palavras- Chave: Percepção, Direitos, Deficientes Físicos.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo conocer la percepción de los Secretarios Municipales en cuanto a los servidores con necesidades especiales en el municipio de Santana do Livramento. Las características teóricas entre los temas, la historia en el mundo y en Brasil sobre las personas con discapacidad. Permeamos leyes de cuota y accesibilidad que incluye los derechos de los discapacitados dentro del público, hasta llegar al concepto de percepción. La investigación fue descriptiva, cualitativa de enfoque, recolección de datos se aplicó una entrevista semi estructurada seis secretarias responsables de los departamentos de salud, cuidado e inclusión social, educación, cultura y servicios urbanos. Análisis de datos consistieron en conocer la investigación y registro; la categorización; el contenido de las líneas, esta secuela fue inspirada por el análisis de contenido. Entre los principales resultados se observó que hay una preparación específica los gerentes o los servidores que operan sobre objetos de este estudio de escritorio.

Palabras clave: Percepción, derechos, personas con discapacidad.

1. INTRODUÇÃO

O que a legislação prevê hoje nas organizações públicas é que busquem constantemente adaptarem-se às diferentes exigências da população, tais como: educação, trabalho, lazer, etc. Quando nos referimos a pessoas com deficiência, surgem vários pontos a serem observados: adaptações nos locais de trabalho; observação se o cargo a ser ocupado é compatível com as limitações do servidor com deficiência e como lidar com o preconceito. Esta legislação que é citada a seguir está longe de ser aplicado em muitos ambientes públicos.

O presente estudo é extremamente relevante para as organizações, principalmente as públicas, sendo que estas tem que adequarem-se rapidamente aos ditames constitucionais para que sirvam de exemplo às demais organizações brasileiras, este estudo buscará entender a percepção dos gestores – secretários municipais sobre este tema.

Nesta pesquisa usou-se como embasamento a Constituição de 1988, que instaurou a lei de cotas para as pessoas deficientes nos concursos públicos, essa é a maneira de ingresso ao quadro do serviço público, regulamentada pela Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Esta Lei obriga os órgãos públicos a adequarem os seus espaços físicos e equipamentos para uma adaptação às necessidades individuais das pessoas com deficiência.

Quando se fala em inclusão das pessoas com deficiência, a preocupação não é somente na adaptação ao espaço físico de trabalho, mas também uma questão de ambientação, integração e preparação dos servidores para tratarem o novo servidor com necessidades especiais de forma que o mesmo sintam-se acolhido.

Infere-se que existam óbices quanto à integração de pessoas com deficiência. Ao permear pelos estudos de Glat (1995) encontramos embasamento na observação anterior, pois para autora existem vários estudos, movimentos e preocupações em relação e defesa da integração das pessoas com necessidades especiais.

Glat, (1995) menciona ainda que pela cultura e costumes adotados pela sociedade criou-se um escudo de proteção, fazendo com que qualquer grupo social busque atuar em sentido de uma ligação harmoniosa, alcançando uma simetria e estabilidade, para que isso aconteça a sociedade desenvolve e gira em torno de critérios e regras determinando os padrões e condutas que julgam ser as certas seguidos por todos os membros que nela se incluem.

Ao interpretar a frase anterior deduz-se que as pessoas com deficiência têm dificuldades em serem incluídos no diferentes grupos sociais já existentes por possuírem um protótipo de ser humano.

Se existem questionamentos é que vislumbramos que este trabalho contribuirá em parte para construção de conhecimento neste sentido, o da inclusão.

Com a elaboração de leis e responsabilidades sociais que regulamentam os direitos das pessoas com deficiência, ocorreu uma mudança no que se refere à inclusão, acessibilidade e integração.

Percebe-se que antes da Constituição de 1988 a discriminação desse grupo social era muito grande, pessoas com deficiência não eram tratadas com dignidade, não tinham acesso à educação, trabalho e cidadania. FIGUEIRA (2008).

Consta no referencial teórico, deste trabalho, que antes da constituição de 1988 as pessoas com deficiência que possuíam algum privilégio, como saúde e educação, eram de famílias que possuíam uma situação econômica boa, e as que não possuíam posses eram deixados na marginalidade e a própria sorte onde eram tratados como doentes em hospitais e ate mesmo submetidos a experiências científicas. SILVA (1987).

Porem após a criação da constituição houve uma melhora significativa obrigando aos diversos setores da sociedade como empresas, setor público e até mesmo a própria população

a procurar informações e adaptações para com isso obter uma visão correta e digna perante esse grupo que até hoje sofre com a falta de conhecimento, preconceito e pouco caso da maioria em diversos setores.

Com base e observação do texto acima surgiu o seguinte questionamento:

Qual é a percepção dos secretários municipais quanto as condições de trabalho dos servidores com necessidades especiais das secretarias de Santana do Livramento?

E para chegar à resposta desta pergunta a pesquisa teve como objetivo geral investigar o nível de percepção que os gestores municipais possuem sobre os servidores com deficiência sob sua administração. Com os seguintes objetivos específicos, verificar qual é o processo de preparação das organizações públicas para atender questões ergonômicas dos servidores com deficiência segundo a visão dos secretários, detectar a adaptação do ambiente físico para atender as necessidades requeridas pelos servidores com deficiência segundo legislação vigente, identificar quais os pontos que os gestores julgam necessários para preparar as pessoas com deficiência para atuarem no ambiente de trabalho e por fim analisar se os gestores públicos efetuam um levantamento do potencial e dão importância na inclusão dos seus servidores deficientes em seu ambiente de trabalho.

A pesquisa justifica-se, pois, o tema deficiência vem sendo estudado e investigado constantemente em consequência de Leis que regulamentam a inclusão no mercado de trabalho, seja no setor público ou privado e com a obrigatoriedade de adequação para receber esses servidores, a questão da percepção dos gestores públicos é cada vez mais relevante para que isto aconteça de forma correta.

Assim quando falamos em deficiência, não podemos ressaltar apenas o tema do espaço físico para receber o servidor que possui necessidades especiais, nem das cotas criadas específicas para eles, precisa-se ir além e observar a quebra de barreiras comunicativas e interpessoais entre equipes de trabalho e pessoas deficientes, proporcionando igualdade de condições a todos os trabalhadores.

Dados do censo de 2010 mostram um aumento de dez pontos percentuais na quantidade relativa de pessoas com deficiência em relação ao total da população brasileira em dez anos. Em 2000, segundo dados do IBGE, as pessoas com deficiência correspondiam a 14%, e em 2010 a percentagem pulou para 24% da população, isto quer dizer que 45,6 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, equivalendo à quarta parte da população.

Com o exposto, surge a importância de investigar o nível de percepção que os gestores municipais possuem sobre os servidores com deficiência sob sua administração.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contextualizações da história dos deficientes no mundo e no Brasil

Ao abordar este tópico é necessário ressaltar que o processo histórico de incorporar e introduzir na estrutura da sociedade pessoas com deficiências físicas, sensoriais ou cognitivas é um caminho errático, não linear e marcado por trajetórias individuais.

Conforme Silva (1987), não se pode englobar a forma pela qual a sociedade enxerga essas pessoas porque cada lugar e cada país, mesmo sendo na mesma época, tem uma visão diferente ao assunto. Por exemplo, na Alemanha nazista de Hitler, no século XX as pessoas com deficiência eram submetidas a experiências científicas, já nos E. U. A os mutilados pela guerra eram recebidos e condecorados como heróis.

Segundo Silva (1987), quando se observa a história Antiga e Medieval existem dois tipos de tratamento a respeito das pessoas com deficiência: de um lado a eliminação e rejeição e do outro a piedade e a proteção. Na Roma antiga era permitido que as pessoas sacrificassem

seus próprios filhos quando nasciam com alguma deficiência; em Esparta qualquer pessoa que adquirisse qualquer tipo de deficiência ou que nascesse com ela eram jogadas ao mar ou em penhascos, como é assim mencionado:

“Cegos, surdos, deficientes mentais, deficientes físicos e outros tipos de pessoas nascidos com má formação eram também, de quando em quando, ligados a casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como a atividades dos circos romanos, para serviços simples e às vezes humilhantes” (Silva, 1987, p. 130).

Provavelmente a utilização dessas pessoas para fins de prostituição e entretenimento repetiu-se por vários lugares não só em Roma, porém foi lá que ocorreu o primeiro relato a respeito dessa prática.

“Anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto a própria humanidade” (Silva, 1987, p. 21).

Com esta afirmativa pode-se observar que pessoas com algum tipo de deficiência nascida ou adquirida sempre sofreram, desde o início da humanidade, todo tipo de preconceito, rejeição e ignorância; foram sobrevivendo de uma forma ou de outra, cada vez mais ocupando o seu espaço na sociedade.

Mas, com um pequeno grupo de homens simples que praticavam a doutrina cristã voltada para a caridade, amor ao próximo, humildade, valorização e compreensão da pobreza e simplicidade da vida, começou a ocorrer uma mudança e essas pessoas marginalizadas e desfavorecidas encontraram um respaldo na vida. Essa influência cristã começou a partir do século IV, com isso começaram a ser construídos hospitais que beneficiavam essas pessoas marginalizadas e excluídas, como por exemplo, o hospital de Lyon construído pelo rei franco Childebert no ano de 542. SILVA (1987).

Já na Idade Média entre os séculos V e XV, as referências históricas levantam uma situação preocupante onde enfatizavam o predomínio de apreciações místicas, mágicas e misteriosas sobre a população com algum tipo de deficiência. Eram considerados como sinais da ira de Deus. Com isso a igreja Católica discrimina e persegue esses grupos substituindo a caridade pela perseguição. No final do século XV as pessoas com deficiência encontravam-se totalmente excluídas e integradas ao contexto de marginalização e pobreza, ficando suscetíveis à sujeira, doenças e epidemias mais sérias. SILVA (1987)

Na era conhecida como Renascimento, do século XV ao XVII, não mudou consideravelmente esse quadro, mas tornaram os homens mais esclarecidos com o surgimento de direitos humanistas e com o avanço da ciência, livrando assim o homem de credulidades, fazendo com esse novo pensamento, os portadores de necessidades especiais e marginalizados seres mais livres, fortalecendo a ideia que essa classe de indivíduos deveria ter uma atenção exclusiva e não deixá-los a própria sorte e marginalização. Chegando o século XIX nos EUA foi construído na Filadélfia, em 1867 o Lar Nacional para soldados deficientes onde posteriormente construíram outras unidades. SILVA (1987)

No século XX a questão dos deficientes físicos passou a ser uma questão de debates públicos e ações políticas envolvendo países e organizações para a elaboração de medidas para a integração dessas pessoas e não marginalização. SILVA (1987).

No Brasil são registradas várias terminologias para se referir aos deficientes físicos como: mancos, aleijados, surdos, mudos, incapazes; não importa a terminologia certa a ser usada e sim que no Brasil não era diferente como nos outros países essas pessoas eram pobres, miseráveis, colocadas a marginalização e preconceito, tal vez classificadas como o pobre dos mais pobres. SILVA (1987).

Entre as populações indígenas não era diferente como foi citado na era medieval, os deficientes não eram vistos com bons olhos, eles entendiam como castigo dos Deuses ou de forças superiores como sendo mau sinal. Já com os negros escravos os maiores responsáveis por deixarem as pessoas com algum tipo de deficiência foram os senhores que como castigo, ordenavam o castigo de amputar algum membro com violência e crueldade. SILVA (1987)

Conforme Figueira (2008) no Brasil como em outros países no século XX os deficientes físicos foram tratados como doentes mentais, fazendo com que estas pessoas ficassem afastadas do convívio social, colocados em clínicas específicas para dementes. Com o passar do tempo e o Estado reconhecendo que esse era um problema não só das famílias, mas do poder público ocorreu uma transferência de responsabilidade também para instituições privadas e beneficentes apoiadas pelo próprio Estado, ampliando e adaptando melhores condições de tratamento para cada caso de deficiência. Onde foram criadas várias instituições de ensino como, por exemplo, a Sociedade Pestalozzi de São Paulo (1952), APAE do Rio de Janeiro (1954) onde que pela pressão dessas instituições o poder público incluiu na legislação direita a educação especial chamada Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional – Lei 4.024, de 20 de dezembro de 1961.

Ainda Figueira (2008) independentemente se a situação das pessoas com deficiência fosse boa ou má, a partir de 1981 começou a ser mais divulgada a situação deles, até elas mesmas iniciaram um processo de conscientização de que são cidadãs começando a se organizar em grupos e associações.

No decorrer da história tivemos alguns casos de pessoas deficientes terem êxito como Bethovem, Einstein, porém esses são casos isolados na história, no geral os deficientes inicialmente foram tratados como marginais e excluídos, passando por um período de estudos e sendo tratado como doentes mentais com tudo isso se criou uma cultura de credices e rótulos que são difíceis de dissipar da sociedade, que até nos dias de hoje ocorrem esses preconceitos e dificuldades, mas os movimentos e exigências dos portadores de necessidades especiais vêm tomando uma força tão significativa que foram criadas várias Leis para o amparo a igualdade e direitos que competem a eles.

2.2 Leis

Conforme a Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), todas as pessoas com deficiência tem direito à acessibilidade, e conceitua em seu capítulo I, art. 3 que:

[...]I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; [...] (BRASIL, 2015)

E, para chegar ao foco deste estudo, a mesma lei dispõe sobre a inserção desta parcela da população no mercado de trabalho e consequentemente na sociedade, através do seu art. 34:

[...] 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.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

[...] (BRASIL, 2015)

Para que a pessoa com deficiência tenha como ser inserida no mercado de trabalho de maneira paritária, a legislação versa que pode ocorrer por meio de apoio, observando a seguintes diretrizes em seu art. 37:

[...] I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistida, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil [...] (BRASIL, 2015)

Para que o setor público realize a inserção dos deficientes no seu quadro de trabalho, foi regulamentada as cotas específicas direcionadas aos deficientes que dispõe na Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Regime Jurídico dos Servidores Públicos, que determinou no artigo 5º, § 2º, seriam atribuída aos deficientes até 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. O percentual fracionário de vagas reservadas eleva-se para o primeiro número inteiro subsequente. Isso faz com que havendo apenas uma vaga para preenchimento do concurso, seja oferecida também uma vaga para deficiente, ou seja, existindo uma vaga tem-se 0,05 reservadas ao deficiente. (Brasil, 2015)

Com o exposto da legislação pertinente ao assunto, nota-se que há uma preocupação por parte do governo em regulamentar a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

2.3 Inclusão das pessoas com deficiência

Segundo Aranha (1980), a inclusão social ainda vem se definindo por um caminho de lutas sociais exploradas pelas minorias e seus representantes, na procura da conquista do exercício de seu direito ao ingresso imediato, contínuo e permanente ao ambiente comum da vida em sociedade (recursos e serviços).

Desenvolvida no mundo todo, configurou no Brasil, por mudanças nas políticas públicas, o avanço de conhecimento sobre a Reabilitação Profissional de pessoas com

deficiência tem permitido o acesso, tímido mas gradativamente maior, desse grupo populacional, ao mundo do trabalho. ARANHA (1980)

Conforme Mantoan (1997) o administrador representante do setor ou repartição pública onde a pessoa com deficiência porventura venha a trabalhar deve se fazer o seguinte questionamento, por que há tanta dificuldade em se colocar a mão de obra da pessoa deficiente no mercado de trabalho?. Os motivos são múltiplos, desde a situação econômica, a política educacional, até a mobilidade, mas sem duvida alguma a maior razão é a falta de conhecimento da capacidade de trabalho da pessoa com deficiência, de sua forma de recrutamento, seleção e treinamento, da legislação vigente e a falta de sensibilização entre os servidores que não tem deficiência.

A seguir, realizar-se-á discussão sobre conceitos de percepção, para assim concluir a contextualização do problema de pesquisa.

2.4 PERCEPÇÃO

Segundo Robbins (2010), percepção é um processo onde os indivíduos organizam e interpretam as suas sensações no ambiente externo. O ser humano tem este ou aquele comportamento embasado em como ele enxerga ou acredita no ambiente em que esteja inserido e não como ele realmente é. Se um gestor conseguir organizar, planejar, dirigir e controlar suas funções sua organização e servidores tornando as ações do setor mais eficiente e eficaz, para os servidores a percepção deles será menor quanto ao esforço desse gestor, e sim quanto à valorização, avaliação de desempenho, justa remuneração, local de trabalho adequado; nesse sentido sim a percepção dos servidores será maior, mas não significa que todos tenham a mesma percepção, cada um poderá tirar as suas próprias conclusões.

Conforme Robbins (2010) oferece sugestões aos gestores diante a esse problema que são a análise de situação, que nada mais é o ajuste do seu estilo a cultura da organização; que esteja consciente dos vieses da organização tentando minimizar os seus impactos. Sugere também ao gestor que realize uma combinação de análise racional com a sua intuição e por fim procure novas soluções para os problemas com criatividade. Tentando remover barreiras e pré - conceitos.

Mas para Banov (2008) percepção é um processo onde os impulsos físicos percebidos pelos órgãos dos sentidos, são transformados em interpretações psicológicas. Os órgãos dos sentidos são os que ligam e estabelecem contato entre o mundo interno e externo do ser humano, recebendo a todo instante informações que são mandadas para o cérebro para serem processadas; onde por sua vez o cérebro ira identificar um significado para essas informações que serão identificadas como percepção.

Como já havíamos mencionado o cérebro recebe milhões de informações a cada instante, mas, só algumas informações serão processadas onde se caracteriza o seu comportamento onde terá influencia na sua percepção, as demais informações serão arquivadas no cérebro. Geralmente as informações que são processadas é de valores, crença, experiências passadas, situações e contextos, entre outras.

Um exemplo bem claro e de uma pessoa tatuada que conforme o gerente a percepção que ele tem a respeito de uma pessoa assim é que se trata de um individuo que não leva a serio o seu trabalho. Os Fatores que influenciam a percepção geralmente elaboram diversas ilusões, afastando a realidade objetiva.

Ainda segundo Banov (2008), Gestalt que é uma escola de psicologia, baseou seus estudos na percepção de que a realidade objetiva é percebida pelo ser humano diferente do que realmente é, transformando numa realidade percebida; constatou-se que o grande problema é que as pessoas tendem a verificar partes do contexto e não o contexto como um todo. As pessoas tem que ver as coisas como um todo na sua totalidade que é bem diferente

do que a soma das partes; só assim minimizaram as distancias que existem entre realidade objetiva e realidade percebida. Com isso a escola baseia se no conceito da totalidade onde a compreensão do todo consiste em figura e fundo.

A figura seria o foco da atenção um exemplo e quando um palestrante esta realizando uma palestra e o assunto nos interessa, estamos prestando atenção no conteúdo da palestra, já o fundo consiste na percepção global como por exemplo na decoração do local, equipamentos, sons , etc.; são elementos que fazem parte do contexto mas não nos chamam a atenção não são importantes para nos. BANOVA (2008)

Os mesmo processos numa organização podem ser vistos como conflitos porque para uma organização que estabelece o que é figura para outra pode ser o fundo então com esses exemplos o que pode ser importante para alguém para outro não é, mas, dentro de uma organização devemos ver a coisa na sua totalidade. BANOVA (2008)

Visto isto nota-se que há um consenso entre os autores sobre o conceito de percepção, como sendo uma visão particular que cada pessoa possui sobre determinada questão, e que o universo de gestão publica deve ser observado como um todo que interage e inter-relaciona – se, e não por partes isoladas.

2.5 ERGONOMIA - DEFINIÇÃO

A terminologia ergonomia vem de um vocabulário grego onde se refere ao estudo biológico e tecnológico que permite a adaptação entre as maquinas e o homem. A ergonomia analisa a interação entre o ser humano e outros elementos de um sistema com o objetivo de promover o bem estar do ser humano e o sistema. A ergonomia incentiva que as pessoas e a tecnologia funcionem em harmonia. Nesse sentido, dedica se a concepção dos locais de trabalho, utensílios e ferramentas que, por suas características, possam sanar as necessidades humanas e remediar suas limitações. VIDAL (2011)

A ergonomia visa então a redução as lesões e doenças do ser humano associados ao uso da tecnologia e ambientes artificiais. Um objeto ergonômico é aquele que proporciona comodidade a pessoa que esta usando, eficiência e um nível de produtividade alta. Um exemplo que deixa bem claro é que quando uma pessoa passa muitas horas diárias na frente de um computador sentada por motivos de trabalho; a ergonomia trata de idealizar as cadeiras especificas para que esta tarefa e tenta adaptar certos elementos como o teclado para possuir uma maior comodidade do utilizador. Com a falta de técnicas ergonômicas nesses objetos seria possível que essa pessoa sofresse de dores nas costas e nas articulações, entre outras. VIDAL (2011)

3. FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Classificação da Pesquisa:

A pesquisa foi **descritiva**, geralmente esse tipo de pesquisa circundam levantamentos documentais e bibliográficos. Esta pesquisa proporciona uma visão geral do determinado fato, geralmente ela e usada quando o assunto e pouco explorado onde torna se difícil elaborar hipóteses precisas.

Uma pesquisa desse tipo tem como proposito o relato das características de uma população, fenômeno ou estabelecimento, uma de suas caraterísticas esta no uso de técnicas padronizadas de coleta de dados. Gil (2008)

3.2. Método da Pesquisa

Conforme Richardson (1999), a **pesquisa qualitativa** é uma forma apropriada de entender acontecimentos sociais. Ela pode ser evidenciada como uma tentativa de um entendimento minucioso das características e significados exibidos pelos entrevistados.

3.3. Tipo de Pesquisa:

Conforme Yin (2010), **estudo de caso** é uma forma de apurar um item empírico seguindo um conjunto de procedimentos pré-determinados, onde apura um fenômeno atual dentro da sua realidade.

Segundo Gil (2009) estudo de caso define-se pelo estudo profundo e detalhado de um ou de poucos objetos que nos levam a um conhecimento amplo e detalhado. Desta maneira o estudo de caso define-se num delineamento onde se utilizam vários métodos ou coletas de dados, como por exemplo, observação, entrevista e análise de documentos.

3.4. Momento ético:

Não há necessidade de passar pelo comitê de ética, pois no presente trabalho não serão abordados temas que vão de encontro com questões éticas relacionadas a pessoas com deficiências e todo o escrito terá aquiescência dos Secretários Municipais, sujeitos da pesquisa.

3.5 Sujeitos da Pesquisa

Fizeram parte da pesquisa os secretários municipais das seguintes secretarias: Fazenda, Serviços Urbanos, Saúde, Educação, Cultura e Assistência Social por serem secretarias onde há maior concentração de servidores. Porém houve um fato curioso onde foi solicitada a realização da entrevista em questão, a resposta de um dos secretários vigentes foi a seguinte:

[...] não possuo conhecimento algum sobre o assunto, pois assumi a secretaria há uma semana. Aconselho-te a procurar o secretario anterior.

3.6 Escolhas do Local:

Pelo fato de ter exercido o cargo de estagiária na secretaria da fazenda, e pela função que exercia onde percorria nas secretarias citadas acima, verificou-se a necessidade de realizar uma pesquisa sobre o assunto por não constatar visivelmente uma adequação necessária para os deficientes físicos, nem uma preocupação dos secretários em relação aos seus servidores com necessidades especiais em retirar do que eles têm de melhor para elaborar o trabalho que a eles foi incumbido, tornando-os não apenas uma cota exigida por lei e sim um servidor extremamente capaz de elaborar as tarefas, mas respeitando as suas limitações.

3.7 Coletas de Informações

Foi utilizada uma entrevista semiestruturada: que segundo Bêni, Fernandez, (2012) uma entrevista semiestruturada tem como definição seguir um guia que mostra questões com respostas abertas, não previamente codificadas, nas quais o entrevistado pode analisar, comentar e criticar livremente sobre o tema ou a pergunta proposta.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para a análise dos resultados foi utilizada uma análise de conteúdos similar ao fundamentada pela Bardin (2011), a qual aborda que análise de conteúdo e um conjunto de técnicas de análise das comunicações, é um método marcado pela diversidade e adaptação podendo ser aplicado em diversas áreas. Para analisar os resultados foram confrontados os dados primários da pesquisa com categorias estabelecidas a partir das respostas dos secretários entrevistados. Para isso as respostas das entrevistas foram inseridas em um programa online chamado “wordsift 2”, que destacou as palavras chaves de cada uma, deixando mais claro as ideias que os secretários queriam passar.

5. RESULTADOS

Os resultados encontrados no artigo foram separados em dois tópicos, o primeiro será exposto um quadro com análise de perfil dos secretários entrevistados no segundo momento será evidenciado a percepção dos gestores quanto aos servidores deficientes.

5.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A seguir será evidenciado o perfil dos entrevistados, com base nos dos primários onde chegamos a tal análise:

Secretaria	Sexo	Idade	Formação
Fazenda	F	48	Pedagoga
Serviços Urbanos	M	43	Cursando ensino superior em G.P.
Saúde	F	Não quis informar	Ensino superior em administração
Educação	F	39	Pedagoga
Cultura	M	68	Ensino superior incompleto
Assistência e Inclusão social	F	39	Superior incompleto

Fonte: Dados primários da pesquisa

Percebe-se que a maioria dos entrevistados são do sexo feminino, onde a media de idades fica entre 39,5 . Verificou se também que a metade possui formação superior e a outra metade formação superior incompleta.

5.2 ANALISE DA PERCEPÇÃO DOS SECRETARIOS MUNICIPAIS QUANTO AOS SERVIDORES COM DEFICIENCIA.

Neste tópico serão evidenciados os dados coletados com os secretários responsáveis pelas secretarias municipais de Santana do Livramento, será apresentada uma exposição de quadros contendo palavras chaves dos dados primários e a analise das principais perguntas elaboradas nas entrevistas.

5.3 QUESTÕES ERGONÔMICAS

Neste bloco questionou-se qual seria o processo de preparação das organizações públicas, no caso as secretarias municipais de Santana do Livramento, para atender questões ergonômicas dos servidores com deficiência segundo a visão dos seus gestores (secretários). Como evidencia o relato de uma secretaria:

[...] eu acredito que agora em função de essa legislação especifica, todos os gestores públicos tem que se adaptarem a nova realidade, ainda acho que estamos muito aquém do que realmente é necessário, mas acho que precisamos ter uma atenção especial nessa área.

Levando em conta que os riscos ergonômicos são componentes que podem afetar os servidores a nível físico ou psicológico, onde podem apresentar doenças ou desconforto, essa seria uma questão primordial para as organizações publicas adaptarem-se e prepararem-se para sanar as questões de acessibilidade, inclusão e bem estar do servidor publico deficiente. Segundo o conceito de ergonomia.

Figura 1



Fonte: Dados primários da pesquisa

Os secretários foram bem objetivos nas suas respostas, onde no quadro apareceu bem destacado no quadro que as secretarias não estão atendendo a área da legislação especifica, porem existe a necessidade de ter uma atenção especial sobre o tema.

5.4. ADAPTAÇÃO DO MEIO FÍSICO

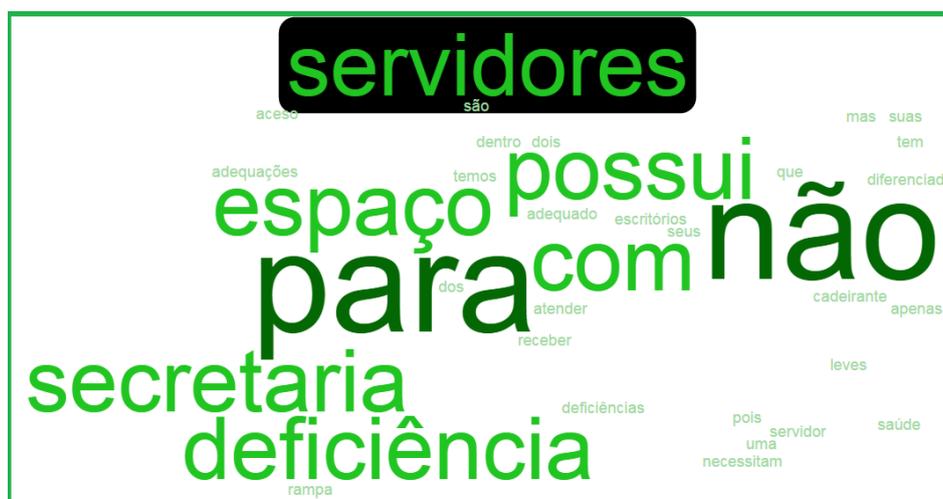
A questão de adaptação do ambiente físico para atender as necessidades requeridas pelos servidores com deficiência segundo a legislação vigente deixa a desejar, pois a abordagem de alguns secretários ficou clara pelas suas falas assim descritas:

[...] não possuímos espaços adequados para deficientes.
[...] se for necessário adequaremos o espaço temporariamente.
[...] a área operacional não atende a legislação exigida.
[...] temos uma rampa provisória.

Adaptação Do Meio Fisco – quanto a todo o conteúdo das falas:

A figura dois mostra uma síntese, abaixo descrita, de todas as falas dos secretários quanto a adaptação ao meio físico:

Figura 2



Fonte: Dados primários da pesquisa

Observa-se que há coincidência nas seguintes preocupações quanto a adaptação dos prédios para receber as pessoas com deficiência. Onde ficou claro as secretarias não possuem espaço adequado para os servidores com deficiência.

Esta observação é necessária que seja atendida de no todo ou em parte, no todo significa o atendimento a Legislação em parte significa um adequado planejamento, que preocupe-se em adaptar futuramente a estrutura física com a legislação.

Esta falta não atende a legislação Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, explicada no referencial teórico, onde fala dos direitos a acessibilidade dos deficientes.

Neste quadro ressaltamos também a falta de estrutura e acessibilidade nos prédios das secretarias entrevistadas.

[...] a nossa secretaria fica no segundo andar de um prédio onde existe escada e o prédio é muito antigo.

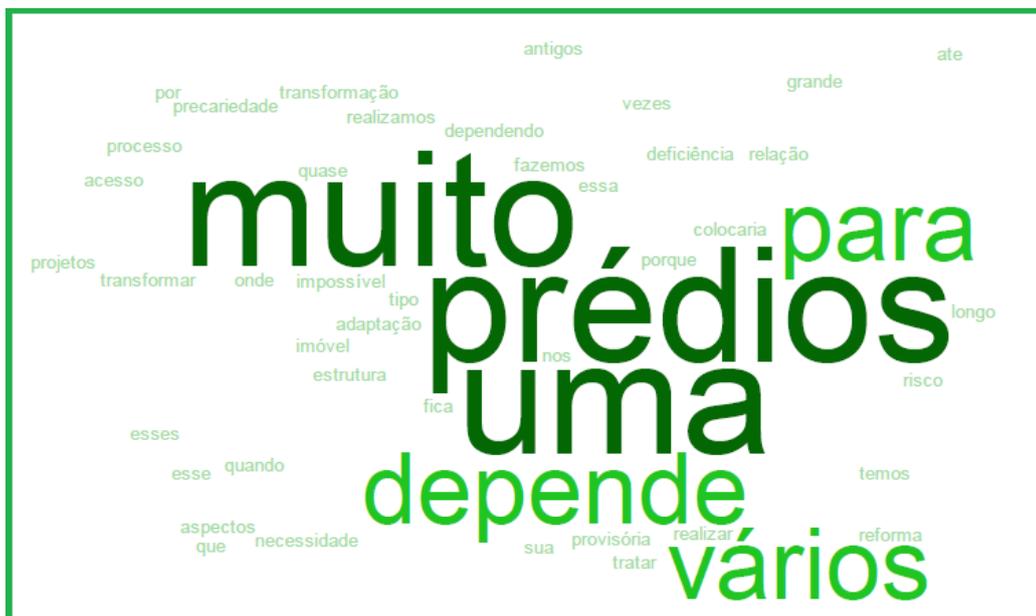
Segundo os secretários afirmaram que os prédios das secretarias são de estrutura muito antiga, onde seria impossível mexer na sustentação sem coloca la em risco. Quando é necessário colocam se rampas provisórias para poder atender os deficientes, mas esses recursos são para usuários deficientes que porventura venham a necessitar desse auxilio, porem para servidores deficientes não.

[...] nos não temos acesso principalmente para cadeirantes...

[...] Para realizar uma obra de adequação definitiva para deficientes teríamos que elaborar um projeto, e isso levaria muito tempo para ser aprovado e para ser executado.

[...] Houve ate um projeto em 2013 onde nos mobilizamos para conseguir verbas com o Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banrisul, onde cada banco ficaria responsável por um local para realizar as reformas necessárias para atender os deficientes. Seria a casa Ivo Caggiani (casa da cultura), a Biblioteca Municipal e a sede da Prefeitura Municipal. Porém o projeto ficou parado e não saiu do papel.

Figura 3



Fonte: Dados primários da entrevista

Os secretários foram unânimes nesta questão onde evidenciam que as secretarias não possuem espaços adequados para atender os servidores deficientes.

A legislação vigente ressalta que a acessibilidade não se restringe só ao direito de ir e vir de uma forma independente, como assim parece. Porém resume-se também o direito a informação, a ação de permitir que uma pessoa com deficiência exerça a sua cidadania onde ela possa gozar dos seus direitos humanos já conquistados. BRASIL(2015)

O espaço físico das secretarias do município no mínimo deveriam programar medidas de acessibilidade para assim democratizar o seu uso, tornando os ambientes acessíveis a todos no seu amplo sentido.

5.5 ADAPTAÇÃO E INTEGRAÇÃO

Neste bloco de análise verificou se como é elaborado o processo de adaptação e integração dos deficientes no local de trabalho. Veremos a seguir o relato dos secretários:

[...] ate o momento não pensamos no assunto porque não houve a necessidade, não houve planejamento para tal.

[...] não é elaborado nenhum processo de adaptação e integração pois não teve necessidade...

[...] não tenho conhecimento...

[...] não existe preparação para receber servidores deficientes, eles simplesmente se adaptam com o tempo ao sistema da secretaria.

Figura 4



Fonte: Dados primários da entrevista

E chegada a hora de cumprir as exigências da legislação sobre os deficientes. Elaborar e desenvolver projetos bem estruturados que cumpram e sigam a leis para assim sanar um problema pertinente na sociedade que é a exclusão, a falta de conhecimento e preocupação com os deficientes é sumamente importante para o desenvolvimento da sociedade com um todo, sim me refiro como um todo, porque pessoas tipos de com diferentes deficiências possuem a capacidade. Conforme o autor a seguir o conceito da pessoa com deficiência é aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitada a sua limitação, física, visual, auditiva ou mental. MANTOAN(1997)

Com base nesse conceito o administrador entende que ele esta diante de uma força de trabalho e não de uma pessoa incapacitada pela sua deficiência, devendo assim avaliar as demandas dos cargos, nos perfis profissionais e psicológicos para então adaptar e extrair dessas pessoas com deficiência a sua capacidade de colaboração para o setor em que ele for admitido de exercer praticamente quaisquer tipo de atividade profissional.

5.6 INCLUSÃO E PERCEPÇÃO

A seguir realizaremos uma análise sobre a percepção dos gestores públicos (secretários), quanto o potencial dos seus servidores com deficiência e sua inclusão.

Como veremos com as suas respostas os secretários não desenvolveram uma percepção adequada para sanar os problemas dos servidores com deficiência, deixando uma lacuna muito grande entre as leis que vigoram esse tema com a realidade vivida por essa classe de seres humanos.

[...] não tenho conhecimento no assunto....

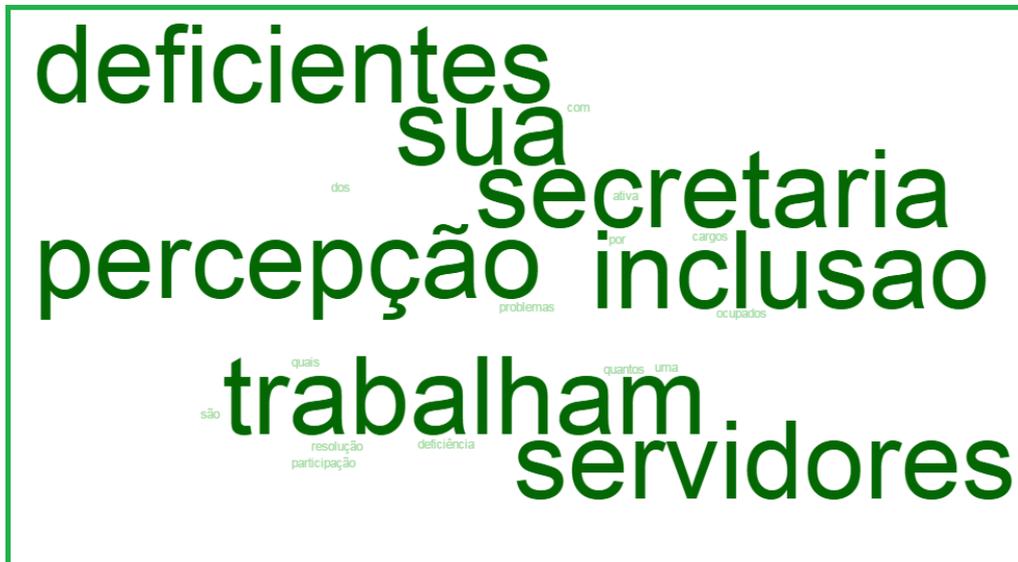
[...] não possuo servidores com deficiência na secretaria, por isso não tenho conhecimento do assunto.

[...] nunca pensei sobre o assunto pois não tive a necessidade de lidar com um servidor deficiente.

[...] na minha secretaria há deficientes incluídos no trabalho pois não precisam de adequações específicas.

[...] tenho a percepção que devemos melhorar e muito a respeito desse assunto, pois não há incentivos para saber atender as necessidades dos deficientes na minha secretaria não possuo servidores deficientes.

Figura 5



Fonte: Dados primários da entrevista

Na inclusão do deficiente, onde existem muitas barreiras, que talvez elas estejam mais nas nossas cabeças e cultura do que em problemas realmente efetivos; sim porque durante toda a história os deficientes foram colocados a parte da sociedade onde acabou reforçando o preconceito e a falta de conhecimento, nos acostumamos a mantê-los isolados e marginalizados. A autora mencionada posteriormente fala que o afastamento social em que estas pessoas vivem é muito significativo, a adaptação em sociedade ainda é difícil, sendo o preconceito e a falta de informação a respeito desses indivíduos ainda presente na sociedade por existir raízes históricas muito fortes e profundas como afirma a autora. GLAT(1995)

Segundo o IBGE, as estimativas revelam que no Brasil há em torno de 24 milhões de deficientes, não tem como manter essas pessoas por muito tempo a margem da sociedade, sem educação e sem trabalho. Devemos nos adaptar urgentemente as diferenças para assim promover a diversidade; porque pessoas com visão diferente reunidas num mesmo ambiente onde haja a integração e inclusão proporcionam um aspecto mais abrangente e promovem a criatividade e inovação tão almejada no setor público. Favorecendo assim a percepção dos gestores para melhoria dos serviços prestados por servidores com deficiência.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como tema a percepção dos secretários municipais quanto aos servidores com necessidades especiais nas secretarias em Santana do Livramento.

A veracidade da pesquisa foi a partir do referencial teórico que expressou vários estudos e pensamentos de diversos autores, na área da história dos deficientes no mundo e no Brasil, onde navegamos também pela integração e leis que neste caso tornaram se essenciais para entender quais são os direitos que regem a acessibilidade e cotas de ingresso ao setor público direcionado aos deficientes, para poder assim, ter um embasamento onde

confrontamos o que é obrigação e qual a realidade dos servidores deficientes no âmbito das públicas.

Com a intenção de concluir a pesquisa e responder o questionamento do artigo, estabeleceu-se objetivos específicos que foram apurados com a realização de uma entrevista semiestruturadas com os secretários responsáveis por algumas secretarias de Santana do Livramento.

Da apuração do objetivo específico que era verificar qual é o processo de preparação das organizações públicas para atender questões ergonômicas dos servidores com deficiência segundo a visão dos secretários observou-se que, conforme a percepção e visão dos gestores (secretários), as organizações públicas (secretarias de Santana do Livramento) não estão preparadas para atender aos servidores com deficiência.

No Segundo objetivo específico que se refere a detectar a adaptação do ambiente físico para atender as necessidades requeridas pelos servidores com deficiência segundo legislação vigente, verificou se que o ambiente físico não está apto para receber servidores deficientes que necessitem de espaço adaptados, se por ventura for necessário, seriam feitas adaptações provisórias. Onde há servidores com deficiências são em duas escolas municipais e em uma U.B.S.(Unidade Básica de Saúde). Na qual foi informado também não possuem deficiência onde tenha que haver uma adaptação específica

Pois o objetivo específico a seguir onde o processo era identificar quais os pontos que os gestores julgam necessários para preparar as pessoas com deficiência para atuarem no ambiente de trabalho; na sua maioria os gestores não possuíam conhecimento sobre o assunto.

E por último o questionamento do objetivo específico era analisar se os gestores públicos efetuam um levantamento do potencial e dão importância na inclusão observou-se que no momento não há essa preocupação pelos gestores por não haver em sua secretaria, servidores com deficiência.

Chegamos a seguinte conclusão, mesmo que, com o destaque nos avanços da esfera da legislação vigente, direcionadas aos deficientes, os gestores não dão prioridade a esse assunto como eles mesmos afirmam, esse assunto não está na ordem do dia, não é uma preocupação que esteja no dia a dia da administração. Se por ventura surgir a necessidade de inclusão de um servidor deficiente as adaptações tanto físicas quanto a sua integração com o grupo seria uma questão provisória por não possuírem conhecimento e nem treinamento sobre o assunto.

Sendo assim verificamos que a percepção dos gestores públicos de Santana do Livramento está muito longe de ver a integração como um processo de direito das pessoas deficientes onde a existência de barreiras é muito acentuada, quando não deveria existir, pois para a construção do conhecimento, para o desenvolvimento do indivíduo e para a construção da sociedade é necessário que essas barreiras se rompam. Agindo assim impossibilitamos a integração social do deficiente, onde este perde em desenvolvimento e a sociedade perde por não ter a possibilidade e a oportunidade de aprender com pessoas que pela sua deficiência buscam maneiras de superá-las.

REFERÊNCIAS

BERNI, Duilio de Ávila; MAGNO, Brena Paula Fernandez. **Métodos e técnicas de pesquisa: modelando as ciências empresariais**, Saraiva, São Paulo, 2012.

BANOV, Marcia Regina. **Psicologia No Gerenciamento De Pessoas**, Atlas, São Paulo, 2008.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

Brasil. **Decreto n° 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e das outras providências. Disponível em: <http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109697/decreto-3298-99>
Acesso em 12 outubro 2015

BRASIL, **Lei n. 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 22 outubro 2015.

BRASIL. **Lei n. 8213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 22 outubro 2015.

BRASIL, **LEI n.8112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em 25 outubro 2015.

BRASIL, **Lei n. 4024**, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4024.htm>. Acesso em 25 outubro 2015

FIGUEIRA, Emilio. **Caminhando em Silêncio** – Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil, Giz Editorial, São Paulo, 2008.

Gil, Antônio Carlos: **Métodos e técnicas de pesquisa social** /Antônio Carlos Gil -6. Ed- São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLAT, Rosana. **A Integração Social Dos Portadores De Deficiência: Uma Reflexão**, Sette Letras 1, Rio de Janeiro, 1995.

Instituto Brasileiro Geografia E Estatística
<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm>. Acesso em: 02 novembro 2015.

MANTOAN, Maria Teresa Elguer. **A integração de pessoas com deficiência:** contribuições para uma reflexão sobre o tema. Dissertação de Mestrado, Illinois: Southern Illinois University, at Carbondale, Editora SENAC, São Paulo, Memnon, 1997.

RICHARDSON, Roberto Jarry; PERES, José Augusto de Souza (et al.), **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**, ed. 15, Atlas, São Paulo, 2014.

ROBBINS, Stephen P; SOBRAL, Filipe; JUDGE, Timothy A. **Comportamento Organizacional**, tradução Rita de Cassia Gomes, Pearson Prentice Hall, 14ed., São Paulo, 2010.

SILVA, Otto Marques. **Epopéia Ignorada:** A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje, CEDAS/ São Camilo, São Paulo, 1987.

_____ Otto Marques. **Epopéia Ignorada:** A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje, CEDAS/ São Camilo, São Paulo, 1987, p. 130.

_____ Otto Marques. **Epopéia Ignorada:** A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje, CEDAS/ São Camilo, São Paulo, 1987, p. 21.

VIDAL, Mario Cesar. **Ergonomia:** Trabalho Adequado e Eficiente, ELSEVIER, ed 1, Brasil, 2011