

Evelise Santos Sousa

**A INCLUSÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS
EM EDUCAÇÃO, COM DEFICIÊNCIA: O OLHAR DOS
GESTORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Universitária.

Orientadora: Prof.^a Carla Cristina Dutra Búrigo, Dr.^a

Florianópolis
2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Sousa, Evelise Santos

A inclusão de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência : o olhar dos gestores / Evelise Santos Sousa ; orientadora, Carla Cristina Dutra Búrigo, 2018.

86 p.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio Econômico, Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Florianópolis, 2018.

Inclui referências.

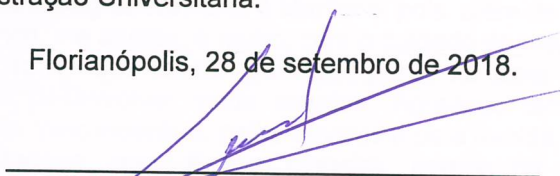
1. Administração Universitária. 2. Deficiência. 3. Inclusão. 4. Política Institucional de Inclusão. 5. Técnico-administrativos. I. Búrigo, Carla Cristina Dutra. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária. III. Título.

Evelise Santos Sousa

A INCLUSÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO, COM DEFICIÊNCIA: O OLHAR DOS GESTORES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Universitária.


Florianópolis, 28 de setembro de 2018.



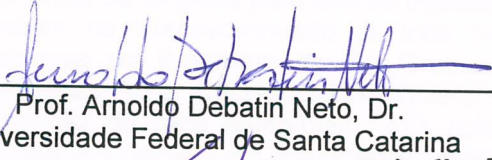
Prof.ª Alessandra Linhares Jacobsen, Dr.ª
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em
Administração Universitária

Cláudio José Amante
Subcoordenador do Programa de Pós-Graduação
em Administração Universitária - PPGAU/UFSJ
Slape: 1160106


Banca Examinadora:



Prof.ª Carla Cristina Dutra Búrigo, Dr.ª
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

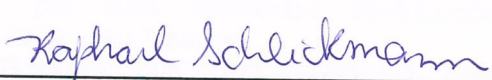


Prof. Arnaldo Debatin Neto, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina



Prof. Cláudio José Amante, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina

Cláudio José Amante
Subcoordenador do Programa de Pós-Graduação
em Administração Universitária - PPGAU/UFSJ
Slape: 1160106



Prof. Raphael Schlickmann, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

O término deste Estudo significa uma grande conquista alcançada. E nesses momentos percebemos que sem a força de algumas pessoas, não é possível realizar alguns sonhos.

Agradeço a Deus pelo dom da vida e por ter me dado forças em todos os momentos em que pensei em desistir.

A Léa e Liliane, minha mãe e minha irmã, pelo carinho e a paciência durante o desenvolvimento deste Trabalho. Estendendo aqui meu grande agradecimento à Marilene, pois, além de sempre torcer por mim, me ajudou, e muito, com o cuidado do meu “bem” mais precioso, e isso foi de grande importância para que eu conseguisse desenvolver meus estudos. Agradeço também a minha família, pelo incentivo, pelos ouvidos e pela torcida.

Ao Madson, que, a sua maneira, esteve na torcida, compreendeu os momentos de estresse e cuidou do nosso tesouro.

À minha pequena Zaila, meu amor, que de surpresa “surgiu” no meio do Curso, e que posso dizer com toda certeza, tornou mais desafiador sim, mas me deixou muito mais feliz e confiante para trilhar o caminho até o fim.

À minha orientadora, Profa. Carla Cristina Dutra Búrigo, pelos ensinamentos e pela sua orientação segura e competente durante a prática deste Estudo, além de todo carinho, incentivo e compreensão.

Dentro da Universidade, agradeço a algumas pessoas que ajudaram de uma forma ou de outra para que eu ingressasse no Mestrado, e também no desenvolvimento de toda Pesquisa. Agradeço aos colegas do Programa de Pós-Graduação em Linguística, em especial Profa. Cristine Görski Severo, que me auxiliou na elaboração do meu anteprojeto. Aos colegas da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades, em especial Profa. Francis Solange Vieira Tourinho, sempre carinhosa e compreensiva, me ajudando a “levantar” naqueles momentos não tão fáceis, além de sua participação na Banca e contribuição para este Estudo.

Aos Profs. membros da Banca de qualificação e defesa da Dissertação, por suas excelentes contribuições para o aprimoramento de meu Trabalho.

Aos Gestores que participaram da Pesquisa, pela disponibilidade de tempo e por suas enriquecedoras contribuições.

Agradeço aos Colegas da turma que compartilharam comigo suas angústias e vitórias.

Aos Amigos e Colegas, pela amizade, paciência e pelas palavras de conforto em todos os momentos difíceis.

Enfim, a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho. Divido com vocês esta vitória.

O universalismo que queremos hoje é aquele que tenha como ponto em comum a dignidade humana. A partir daí, surgem muitas diferenças que devem ser respeitadas. Temos direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza.

Boaventura de Souza Santos

RESUMO

Este trabalho buscou compreender como se desenvolve, no olhar dos gestores, a política de inserção dos servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência, da Universidade Federal de Santa Catarina. Para fundamentar esta pesquisa, são apresentadas na revisão bibliográfica a Política Institucional de Inclusão de Servidores com Deficiência e a Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência. Também é apresentado um mapeamento de quem são esses servidores ingressantes por meio deste Edital nº 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j). A pesquisa caracteriza-se por ser qualitativa, cujo instrumento de coleta de dados foi a aplicação de entrevistas semiestruturadas com os gestores que tem em suas unidades servidores com deficiência admitidos até janeiro de 2018. A análise das informações coletadas foi realizada por meio de análise de conteúdo, buscando compreender a visão dos gestores sobre a inserção de servidores com deficiência na Instituição. Ficou evidenciado, por meio dos resultados, que os gestores compreendem e confirmam a efetividade da política de inserção de servidores com deficiência no que tange ao ingresso na Instituição. Porém, apontam para uma inexistência de medidas de acompanhamento desse público durante sua vida funcional, após encerrado o estágio probatório. Uma contradição se evidencia, ao mesmo tempo que a Instituição é inclusiva observando a legislação vigente de ingresso de servidores com deficiência, ela nega a inclusão, por falta de uma política institucional inclusiva no desenvolvimento da carreira do servidor. Ao final, são propostas ações com objetivo de fortalecer a Política Institucional de inserção social de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência.

Palavras-Chave: Deficiência. Inclusão. Política Institucional de Inclusão. Política Pública. Técnico-Administrativos. UFSC.

ABSTRACT

This work sought to understand how the insertion's policy of the technical-administrative servants in education, with disabilities, of the Federal University of Santa Catarina, is developed - through the managers' perspective. To support this research, the Institutional Policy for the Inclusion of Servers with Disabilities and the Public Policy for the Inclusion of Servers with Disabilities are presented in the bibliographic review. A mapping of who are these incoming servers by the Call Notice nº 015 / DDP / 2016 (UFSC, 2017) it's also presented. The research is characterized by being qualitative, whose instrument of data collection was the application of semi-structured interviews with the managers that have in their units disabled servers admitted until January 2018. The analysis of the information collected was made through content analysis, seeking to understand the managers' view about the inclusion of disabled employees in the Institution. It was evidenced, through the results, that the managers understand and confirm the effectiveness of the Public Policy for the Inclusion of Servers with Disabilities regarding the admission of the servers into the Institution. However, they point to a lack of measures to accompany this public during their functional life after the probationary period. A contradiction is evident: at the same time that the Institution is inclusive, observing the current legislation on the entry of disabled employees, it denies inclusion, due to the lack of an inclusive institutional policy for the development of these servers career. At the end of this work, actions are proposed with the objective of strengthening the Institutional Policy for social insertion of technical-administrative servants in education, with disabilities.

Keywords: Disabilities. Inclusion. Institutional Policy of Inclusion. Public Policy. Technical-Administrative. UFSC.

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Caminho Teórico/Metodológico Percorrido neste Estudo	23
Figura 2 - Tipos de deficiência.....	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Servidores com deficiência, ingressantes pelo Edital nº 015/DDP/2016.....	26
Quadro 2 - Servidores com deficiência, ingressantes pelo Edital nº 015/DDP/2016.....	49
Quadro 3 - Potenciais Sujeitos da Pesquisa.....	51
Quadro 4 - Sujeitos da Pesquisa	52
Quadro 5 - Categorias e Conteúdos Base.....	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BU - Biblioteca Universitária
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCA - Centro de Ciências Agrárias
CCB - Centro de Ciências Biológicas
CCE - Centro de Comunicação e Expressão
CCJ - Centro de Ciências Jurídicas
CCS - Centro de Ciências da Saúde
CED - Centro de Ciências da Educação
CFM - Centro de Ciências Físicas e Matemáticas
CID - Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde
CTC - Centro Tecnológico
DAP - Departamento de Administração de Pessoal
DAS - Departamento de Atenção à Saúde
DDP - Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
EMAPCD - Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores da UFSC com Deficiência e em Estágio Probatório
HU - Hospital Universitário
PcD - Pessoa com Deficiência
PPGAU - Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária
PRAE - Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PRODEGESP - Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas
RU - Restaurante Universitário
SAAD - Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades
TAE - Técnico-Administrativo em Educação
UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS	19
2	SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NA UFSC	25
3	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INSERÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	31
4	POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA.....	41
5	CAMINHO METODOLÓGICO	47
	5.1 TIPO E NATUREZA DO ESTUDO	47
	5.2 SUJEITOS DA PESQUISA.....	48
	5.3 COLETA E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES.....	52
6	ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES COLETADAS.....	57
	6.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	57
	6.2 SERVIDORES TAE COM DEFICIÊNCIA NA UFSC	58
	6.3 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INSERÇÃO DOS SERVIDORES TAE COM DEFICIÊNCIA	60
	6.4 POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	64
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
	REFERÊNCIAS.....	73
	APÊNDICE A – Instrumento de Coleta de Informações	83
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	85

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A escolha pela temática de investigação, a inserção dos servidores técnico-administrativos em educação com deficiência no ambiente Institucional, deve-se, principalmente, em função da minha atuação profissional como servidora técnico-administrativa em educação (TAE), lotada na Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) (UFSC, 2017a).

A motivação em estudar este tema veio da inquietação em compreender porque, apesar de dispor de algumas estruturas institucionais para a inserção de servidores TAE com deficiência, estes ainda encontram barreiras para se sentirem fazendo parte do ambiente de trabalho. Diante da minha prática de trabalho na SAAD, pude constatar que, em alguns setores, nem todos estão preparados para receber e lidar com um servidor TAE com deficiência, bem como a dificuldade ainda é maior para entender sua autonomia na execução das atividades.

A Universidade Federal de Santa Catarina, como instituição pública de ensino superior, tem um papel relevante diante do processo de desenvolvimento da comunidade em que está inserida. Sua missão é:

[...] 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, solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida (UFSC, 2015, p. 22).

A inclusão social perpassa por uma das ações que materializa a missão da Universidade (UFSC, 2015). Para Sasaki (1997), inserção social é um processo de adaptação tanto da pessoa que possui alguma necessidade de adaptação de acessibilidade, como da sociedade em que ela está inserida, para que assim todos tenham as mesmas oportunidades de acesso e permanência.

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 definição de uma sociedade mais justa que, por meio de mudanças atitudinais, possam vivenciar a implementação de uma cultura organizacional baseada em valores socioambientais e no respeito às diferenças e à valorização das pessoas. (CARDOSO, 2013, p. 28)

No processo de interação com a sociedade, a Universidade legitima o seu papel social também por meio de ações que materializem a inserção social. Isso se deve ao fato de a Universidade ser uma instituição social, ou seja, que realiza prática social que por meio de suas ações lhe é conferida pela sociedade, sua legitimidade (CHAUÍ, 2003).

Por meio de concurso público, com vagas reservadas, conforme previsto na Lei nº. 8.112/90 (BRASIL, 1990), a UFSC recebe servidores técnico-administrativos em educação com deficiências para atuarem em diferentes setores da Instituição.

A inserção de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência, contemplada pela legislação nº. 8.112/90 (BRASIL, 1990), requer uma política de gestão que perpassa pelas condições de trabalho, bem como, pelo conhecer as limitações e potencializar ações de modo que este servidor tenha identidade e sentimento de pertencimento ao seu ambiente de trabalho, como qualquer outro servidor da Instituição.

De acordo com a Lei nº. 13.146/2015 (BRASIL, 2015, Art. 2º), pessoa com deficiência pode ser caracterizada como

[...] aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Tanto no portal da Biblioteca Universitária da UFSC, quanto no Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de

Nível Superior (CAPES), pude constatar que a produção científica sobre esta temática é muito pequena. No Portal CAPES (CAPES, 2017) pesquisando as palavras-chave: inclusão de servidores com deficiência; e, inserção de deficientes no serviço público, obtive o retorno de apenas uma produção sobre o tema: Organizações de Ensino Superior: inclusão e ambiente de trabalho (PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017). Já no Portal da Biblioteca Universitária (UFSC, 2017i), utilizando as mesmas palavras-chave, tive o retorno de apenas uma produção científica: Compromisso social e inclusão de pessoas com deficiência no quadro de pessoal da Universidade Federal de Santa Catarina (CARDOSO, 2013).

Pereira, Bizelli e Leite (2017) focam na inclusão de servidores, tanto docentes como técnico-administrativos em educação, em uma Universidade Pública Federal, e a principal lacuna encontrada foi, segundo os autores, “[...] o despreparo da organização no momento de receber o trabalhador; o preconceito e a discriminação no trato com colegas e chefias e a indiferença à lei” (PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017, p. 01). Cardoso (2013) situa a inclusão da pessoa com deficiência em seu ambiente de trabalho, na perspectiva do servidor com deficiência da UFSC. As principais lacunas encontradas foram: a mudança na cultura por parte da gestão para que a inclusão seja feita da melhor forma, assim como a mudança nas edificações para que esses servidores tenham melhor acesso a todas as dependências da Instituição de maneira mais independente.

Isto posto, a inquietação que se consubstancia nesta Pesquisa se dá no sentido de poder compreender se os gestores se veem preparados para o recebimento de servidores com deficiência em suas unidades, visto que, do ponto de vista dos servidores, ainda existem lacunas a serem preenchidas no sentido de mudar a cultura de inclusão da pessoa com deficiência, conforme aponta Cardoso (2013, p. 111):

[...] 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 da PcD¹. Também, a Instituição precisa garantir que o comportamento da alta administração

¹ Pessoa com Deficiência

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.

E, caso não se vejam, de que forma a Instituição pode contribuir, por meio de sua Política Institucional, para uma melhor relação e acolhimento dos servidores com deficiência e seus gestores.

O desenvolvimento desta Pesquisa se sustenta na linha de investigação de Políticas Públicas e Sociedade, do Curso de Mestrado Profissional em Administração Universitária, do Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária (PPGAU) da UFSC. Isto posto, tenho como pergunta para este Estudo: Como se desenvolve, no olhar dos gestores, a política de inserção dos servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência, na Universidade Federal de Santa Catarina?

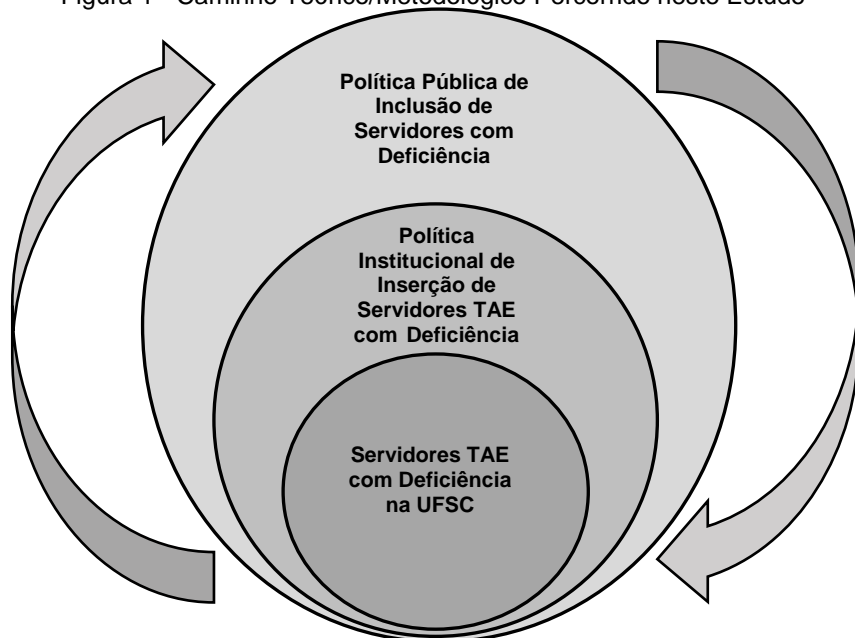
Para tanto, como Objetivo Geral, busco: Compreender como se desenvolve, no olhar dos gestores, a política de inserção dos servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência, na Universidade Federal de Santa Catarina.

Para o atendimento do Objetivo Geral, seguem os seguintes objetivos específicos:

- a) Mapear os servidores técnico-administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Santa Catarina, ingressantes por meio do Edital nº 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j);
- b) Conhecer a Política Institucional de inserção social de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência;
- c) Descrever um olhar das diretrizes da Política Pública de inserção social de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência; e,
- d) Propor ações para o fortalecimento da Política Institucional de inserção social de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência.

Para o desenvolvimento deste Estudo, iniciei do que dispunha de mais concreto, ou seja, os servidores técnico-administrativos em educação com deficiência, ingressantes na Instituição a partir de maio de 2016, por meio do Edital nº. 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j). Após, busquei conhecer a Política Institucional de inserção social de servidores TAE da UFSC, com deficiência. E, por fim, busquei descrever diretrizes da Política Pública de inserção social de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência nas universidades públicas federais. Ao final, percorri um caminho inverso, retornando ao meu ponto de partida revelando outras nuances que esta caminhada me proporcionou. Vide Figura 1 – Caminho Teórico/Metodológico Percorrido neste Estudo.

Figura 1 - Caminho Teórico/Metodológico Percorrido neste Estudo



Fonte: Elaborado pela Autora, 2017.

O caminho teórico/metodológico proposto neste estudo está embasado nos pressupostos teóricos de Triviños (1987) que propõe que devemos partir, no desenvolvimento da investigação,

do nosso concreto sensível. Ou seja, daquilo que mais conhecemos, da nossa materialidade primeira. Neste Estudo, os servidores TAE com deficiência na UFSC. Após, vamos apropriando-nos da realidade, com vistas a melhor conhecer o fenômeno investigado, buscando a sua essência. Esta realidade trilhada pode se transformar em categorias de modo a sustentar teoricamente a investigação proposta. Partimos do concreto e voltamos a ele, desvelando outros olhares que esta caminhada possa nos propiciar.

Isto posto, o presente Estudo está estruturado em sete capítulos. No primeiro capítulo, apresento as considerações iniciais que embasaram a proposta da Pesquisa desenvolvida.

No segundo capítulo – Servidores Técnico-Administrativos em Educação com Deficiência na UFSC –, apresento, sinteticamente, o contexto em que estão inseridos os servidores técnico-administrativos com deficiência provenientes do Edital nº. 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j).

No terceiro capítulo – Política Institucional de Inserção de Servidores TAE com deficiência – descrevo as diretrizes da Política Institucional a partir da atuação dos órgãos responsáveis pela política de gestão de pessoas e de inserção social dos trabalhadores da UFSC.

No quarto capítulo – Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência – apresento um olhar sobre Política Pública, com foco no processo de inserção social de servidores.

No quinto capítulo – O Caminho Metodológico – apresento os pressupostos metodológicos do desenvolvimento da pesquisa, a coleta e a análise das informações coletadas com vistas ao atendimento dos objetivos inicialmente propostos.

No sexto capítulo – Análise das Informações Coletadas – desenvolvo o processo de análise das informações coletadas a partir das categorias e seus respectivos conteúdos-base, tendo por princípio os pressupostos teóricos do presente Estudo.

E, no sétimo capítulo, apresento as considerações finais, retornando ao meu ponto de partida para responder ao Objetivo inicialmente delineado.

2 SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NA UFSC

A UFSC conta com aproximadamente 3.242 servidores técnico-administrativos em educação (UFSC, 2017k) trabalhando nas diversas áreas da Instituição. Dentre estes, existem aproximadamente 72² servidores que possuem algum tipo de deficiência.

O ingresso de servidores públicos com deficiência é respaldado pela Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), que dispõe sobre o Regimento Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. A legislação ora citada garante que seja reservado um percentual mínimo de 5% e máximo de 20% das vagas oferecidas em concursos para pessoas com deficiência.

Em observância à Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), o Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999) dispõe diretrizes sobre Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. A UFSC, atendendo ao exigido pelo Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999), reserva vaga para candidatos deficientes, assegurando igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador, reservando no mínimo 5% das vagas.

No ano de 2016, a UFSC realizou o concurso público nº 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j), que contou com 15.401 candidatos inscritos, destes, 237 concorrendo para vagas reservadas para pessoas com deficiência. Após todo processo de seleção do concurso, foram aprovados 656 candidatos, entre eles 23 candidatos com deficiência. Vide Quadro 1 – Servidores TAE com

² Fonte: Divisão de Movimentação/Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/PRODEGESP) em jun. 2017. Esse número é aproximado, não descrevendo a realidade atual da Instituição, visto que não se contabilizam os servidores que foram exonerados, que solicitaram vacância, aposentaram-se, faleceram ou foram redistribuídos a partir deste período. Não consideram, também, os servidores que antes de 2008 foram admitidos com deficiência, dentro ou fora da reserva legal de vagas, ou aqueles que tenham, durante sua vida funcional, adquirido alguma deficiência.

deficiência, ingressantes pelo Concurso nº 015/DDP/2016, nomeados até janeiro/2018.

Quadro 1 - Servidores com deficiência, ingressantes pelo Edital nº 015/DDP/2016³

QUANTIDADE	LOTAÇÃO	CARGO
01	Restaurante Universitário/RU	Assistente em Administração
02	Centro de Ciências da Saúde/CCS	Assistente em Administração
01	Centro de Ciências da Educação/CED	Nutricionista
02	Centro de Ciências Agrárias/CCA	Assistente em Administração
01	Centro de Ciências Físicas e Matemáticas/CFM	Assistente em Administração
02	Centro de Ciências da Educação/CED	Assistente em Administração
01	Centro de Ciências Jurídicas/CCJ	Assistente em Administração
01	Centro de Comunicação e Expressão/CCE	Assistente em Administração
01	Centro de Ciências Biológicas/CCB	Assistente em Administração
01	Departamento de Administração de Pessoal/DAP	Assistente em Administração
01	Hospital Universitário/HU	Assistente em Administração
01	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis/PRAE	Assistente em Administração
01	Biblioteca Universitária/BU	Auxiliar de Biblioteca
01	Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades/SAAD	Psicólogo Educacional
01	Centro de Ciências Agrárias/CCA	Técnico de Laboratório
01	Centro Tecnológico/CTC	Assistente em Administração
TOTAL: 19		

Fonte: Universidade Federal de Santa Catarina (2017j).

³ Nomeados até janeiro/2018, no concurso público nº. 015/DDP/2016.

Os servidores com deficiência da carreira técnico-administrativo, ingressantes pelo Edital nº 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j) até janeiro de 2018, são ocupantes de cargos nível C (Auxiliar de Biblioteca), nível D (Assistente em Administração e Técnico de Laboratório) e nível E (Nutricionista e Psicólogo Educacional) (BRASIL, 2005), lotados em Unidades Administrativas e Acadêmicas conforme disposto no Quadro 01 – Servidores com deficiência, ingressantes pelo Edital nº. 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j).

Segundo a Divisão de Movimentação/Departamento de Desenvolvimento de Pessoas/Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas⁴, após tomarem posse, os servidores passam por entrevista para análise de seu perfil e, também, são analisadas as demandas dos setores de trabalho com vistas à melhor lotação do servidor, respeitando suas potencialidades e deficiência. Algumas das deficiências dos servidores admitidos até janeiro de 2018, requerem adaptação para o desenvolvimento de suas atribuições em seus ambientes de trabalho.

De acordo com o Decreto nº. 3.298/99 (BRASIL, 1999, Art. 3º), deficiência pode ser considerada como: “[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Algumas das deficiências dos servidores admitidos até janeiro de 2018 requerem adaptação para o desenvolvimento de suas atribuições em seus ambientes de trabalho.

No Decreto nº. 3.298/99 (BRASIL, 1999, Art. 4º) há uma classificação dos tipos de deficiência existentes, sendo elas:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparisia, hemiplegia, hemiparesia,

⁴ Fonte: Divisão de Movimentação/ Departamento de Desenvolvimento de Pessoas/Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas em jun. 2017.

ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004 [BRASIL, 2004]) e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; e,

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Os servidores admitidos na UFSC pelo Edital nº. 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j) até janeiro de 2018, possuem as seguintes deficiências:

- 03 deficiência auditiva;
- 07 deficiência física;
- 09 deficiência visual;

A Universidade, quando recebe o servidor com deficiência, necessita inicialmente conhecer o servidor e a sua deficiência,

com vistas a possibilitar uma melhor inserção, reduzindo as possíveis desigualdades no ambiente de trabalho.

Para compreender o papel social da Universidade, principalmente no que diz respeito à inserção desses servidores dentro da Instituição, busco a concepção de Chauí (2003) que situa a Universidade como instituição social.

Segundo Chauí (2003, p. 05), a Universidade como instituição social é uma

[...] ação social, uma prática social fundada no reconhecimento público da sua legitimidade e de suas atribuições, num princípio de diferenciação, que lhe confere autonomia perante outras instituições sociais e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela.

Para tanto, mesmo a inserção social estando contemplada na legislação vigente (BRASIL, 1990), se fazem pertinentes ações no contexto da gestão universitária para que esta inserção se materialize. Ou seja, que busque mecanismos de permanência e de boas condições de trabalho ao servidor com deficiência em uma Universidade, como instituição social (CHAUÍ, 2003).

Neste contexto da materialização das condições de trabalho, a ação da gestão universitária é um elemento fundamental para a permanência e o bem-estar do servidor no seu ambiente de trabalho. A concepção que se tem de Universidade se reflete nas ações da gestão universitária (PERART; BÚRIGO, 2016).

Para Cury (2006, p. 21) gestão é “[...] o ato pelo qual se traz dentro de si algo novo e diferente: um novo ente. Ora, o termo gestão tem sua raiz etimológica em *ger* que significa fazer brotar, germinar, fazer nascer”.

De acordo com Chauí (2003), a gestão universitária deve levar em conta sua função social, os atores envolvidos, assim como os processos. Todavia, muito além do instituído pelas diretrizes da Política Pública, representada pelo Estado, a gestão universitária vivencia a dualidade do que é necessário fazer e do que potencialmente deseja concretizar, indo ao encontro dos preceitos e suas próprias raízes que a define (REIS, 2016).

A gestão universitária se sustenta inicialmente pelas diretrizes da política institucional que delineia o caminho a ser percorrido pelos gestores e, neste Estudo, a Política Institucional de Inserção de Servidores com Deficiência.

3 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INSERÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

A Universidade surgiu inicialmente da necessidade da Igreja em formar clérigos, com objetivo de reforçar e proteger a fé, a preocupação era de atender apenas uma parcela da população. Já no século XIX a Universidade passou por uma mudança histórica na sua forma de organização e funcionamento, surgindo o tripé (ensino, pesquisa e extensão) com objetivo de atender a sociedade de um modo geral (BIANCHETTI; SGUISSARDI, 2017).

Historicamente a Universidade Brasileira, desde a década de 20, vem buscando por meio de ações que se fomentam também na Política Pública, a inclusão no ensino superior. Segundo Eco (2014, s/p), sobre este espaço social ocupado pela Universidade, ela é ainda é

[...] o lugar em que podem proliferar confrontos e discussões, ideias melhores por um mundo melhor, o reforço e a defesa de valores fundantes universais, não ordenados nas estantes de uma biblioteca, mas difundidos e propagados pelos meios os mais distintos.

A Lei de Diretrizes e Bases define Universidades como: “instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano” (BRASIL, 1996, Art. 52).

Diante do contexto histórico da instituição Universidade, está um espaço diverso e inclusivo, no sentido de fomentar ações que possam atender a toda população que a cerca, dentro de suas especificidades (BIANCHETTI; SGUISSARDI, 2017; CHAUÍ, 2003).

A UFSC foi fundada em 18 de dezembro de 1960, na cidade de Florianópolis, por meio da Lei nº. 3.849, de 18 de dezembro de 1960 (BRASIL, 1960). Além de sua sede principal, possui campi em mais quatro municípios: Araranguá, Curitiba, Joinville e Blumenau. Como Instituição Social (CHAUÍ, 2003), historicamente vem respondendo aos desafios sociais a que ela são pertinentes. Desenvolve-se no compasso do desenvolvimento da sociedade, que é inserida. A Política Institucional de Inclusão de Servidores

com Deficiência, também vem nessa mesma instância tendo seu nascedouro na área de Gestão de Pessoas da Instituição, inicialmente pelo ato da admissão, em observância a Lei nº. 8.112/90 (BRASIL, 1990).

A Política Institucional diz respeito a ações que a Instituição deve desenvolver no processo da gestão. No que diz respeito a inclusão de servidores com deficiência a UFSC desenvolve esta Política por meio de alguns setores.

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas é responsável pelo desenvolvimento da área de Gestão de Pessoas, bem como pelo processo de inserção social dos servidores com deficiência na Instituição (UFSC, 2017b), e foi criada com o objetivo de

[...] auxiliar o Reitor em suas tarefas executivas na área de desenvolvimento e gestão de pessoas, almejando o fortalecimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como um melhor nível de qualidade de vida no trabalho aos servidores docentes e técnico-administrativos em educação. (UFSC, 2017b, p. 01).

Esta Pró-Reitoria tem como atribuições:

- coordenar a execução das ações inerentes à política de Desenvolvimento e de Gestão de Pessoas, definida pelo Conselho Universitário, zelando pelo cumprimento das normas pertinentes;
- coordenar e acompanhar o desenvolvimento das políticas de potencialização de pessoas destinadas aos servidores docentes e servidores técnico-administrativos em educação;
- coordenar políticas de benefícios da Universidade, dirigida à Comunidade Universitária;
- promover a articulação com os setores que atuam em áreas afins, buscando a interdisciplinaridade na promoção do melhor nível de qualidade de vida no trabalho;

- articular ações continuadas com as Comissões de representações das categorias dos docentes e técnico-administrativos em educação na implementação e acompanhamento de suas respectivas carreiras;
- coordenar e acompanhar o desenvolvimento de ações de administração e de gerenciamento da vida funcional dos servidores;
- coordenar e acompanhar o desenvolvimento de políticas de promoção social e a saúde otimizando o processo de interação no trabalho;
- emitir portarias e outros atos administrativos que se façam necessários à consecução das atividades da respectiva área de atuação; e,
- executar outras atividades inerentes à área que venham a ser delegadas pelo Reitor (UFSC, 2017c, p. 01).

Esta Pró-Reitoria foi criada em 2016, e tem na sua essência ações que potencializem a tônica e o fortalecimento do desenvolvimento humano e social. Constituída pela tríade administração de pessoal, desenvolvimento, e atenção à saúde, seu propósito estruturante, filosófico e ideológico é contextualizar o servidor como sujeito do seu trabalho e não mero objeto de sua produção (UFSC, 2017c).

A PRODEGESP, está composta por três Departamentos: Departamento de Administração de Pessoal (DAP), Departamento de Atenção à Saúde (DAS) e Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP). Estes departamentos fortalecem uma concepção de sujeito social e em desenvolvimento, atuando para que ocorra a

[...] potencialização dos servidores, a garantia dos seus direitos diante do gerenciamento das ações administrativas da sua vida funcional e a busca das melhorias das condições sociais e de saúde do trabalhador (BÚRIGO, LOCH, 2011, p. 227).

Os Departamentos que constituem a PRODEGESP possuem uma interligação em seus propósitos, conforme ora exposto:

- a) O Departamento de Administração de Pessoal tem como objetivo

[...] a melhoria constante dos processos de trabalho, visando a excelência na prestação de atendimento aos usuários, contribuindo para o alcance das metas institucionais na área de gestão de pessoas (UFSC, 2017d, p. 01).

- b) O Departamento de Atenção à Saúde

[...] tem por objetivo coordenar e acompanhar as ações de atenção à saúde e gerenciamento dos processos de trabalho nas questões que envolvem assistência suplementar, perícia oficial em saúde, promoção e vigilância em saúde, que visem a qualidade de vida no trabalho, o reconhecimento e a valorização dos servidores da UFSC em consonância com a Política Nacional de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal e demais normativas correlacionadas (UFSC, 2017e, p. 01).

- c) O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas é responsável por

[...] coordenar processos de admissão, movimentação, acompanhamento, avaliação e de educação institucional destinados aos servidores docentes e técnico-administrativos, a partir de uma política institucional voltada para um melhor nível de qualidade de vida no trabalho, que visem a potencialização destes como agentes de transformação social da UFSC (UFSC, 2017f, p. 01).

Gil (2014, p. 17), concebe a área de gestão de pessoas como “[...] função gerencial que visa à cooperação de pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Para Burigo e Loch (2011, p. 212), a área de Gestão de Pessoas, função maior da PRODEGESP, é vista como dinâmica e contextualizada, e

Não como um recurso isolado, mas como algo integrado em um processo maior: social, econômico e político. Situando neste contexto, o trabalhador, como um ser social que ao interagir com sua realidade, na qual conhece, vivencia, pode mudá-la e quiçá transformá-la. Para tanto, necessita se mesclar a ela, conhecendo seus desafios, limitações e possibilidades.

Além da PRODEGESP como órgão responsável pelo processo de gestão no que tange à inserção e busca de mecanismos para a permanência do servidor na Instituição, há também como Política Institucional de Inserção de Servidores com Deficiência, em observância ao Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), a Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores da UFSC com Deficiência e em Estágio Probatório⁵ (EMAPCD), que trata da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, dando suporte à PRODEGESP.

De acordo com o Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999, Art. 43), compete à Equipe Multiprofissional:

§1- A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

⁵ Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: assiduidade; disciplina; capacidade de iniciativa; produtividade; responsabilidade (BRASIL, 1990, art. 20). São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público (BRASIL, 1998, art. 41).

- I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;
- II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;
- III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
- IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e,
- V - a CID⁶ e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§2- A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

A equipe é composta por nove membros, todos servidores da UFSC, em diferentes cargos, como: assistentes em administração, pedagogos, assistentes sociais, psicólogos organizacionais e médicos (UFSC, 2017g).

As principais atribuições desta equipe visam identificar a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho do servidor com deficiência; e avaliar a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do servidor durante o estágio probatório (UFSC, 2017g).

A equipe inicia sua atuação durante o processo do concurso público, com vagas reservadas para pessoa com deficiência. Após aprovação, a equipe faz o acompanhamento dos setores onde estes servidores serão lotados, quais funções irão desempenhar, se possuem estrutura para o recebimento destes servidores ou se precisam de alguma adaptação para o desenvolvimento de suas atividades profissionais. Este acompanhamento permanece durante todo estágio probatório do TAE. Após o encerramento do estágio probatório, a equipe continua atuando sempre que solicitado (UFSC, 2017g).

⁶ CID – Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde.

Além da PRODEGESP e da EMAPCD, a busca por uma Instituição cada vez mais inclusiva e que entenda a diversidade que temos na sociedade, desempenhando assim seu papel de Instituição social (CHAUI, 2003) e no sentido de atender a demanda tanto de servidores⁷ como de estudantes, dentro de políticas de ações afirmativas e diversidades, a UFSC criou, em 2016, a Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (UFSC, 2017h).

A SAAD foi criada com o objetivo de auxiliar o Reitor a propor, implementar, consolidar e monitorar políticas de ações afirmativas e diversidades no âmbito da UFSC, contribuindo para a concretização e o fortalecimento de seu papel social (UFSC, 2017h). Dentre suas competências, estão:

- I – Propor, acompanhar, avaliar a implementação da política de ações afirmativas e de valorização das diversidades na Universidade, referentes à educação básica, graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, contratação de pessoal e gestão institucional, executando o que for de sua competência;
- II – Promover a articulação e transversalização das políticas de ações afirmativas e de diversidades nos órgãos de gestão da UFSC;
- III – Propor diretrizes que permitam a transversalidade de questões relativas às diversidades, tais como as de gênero, étnico-raciais, socioeconômicas e acessibilidade às pessoas com deficiência em todas as instâncias da UFSC promovendo discriminação positiva no ensino, na pesquisa, na extensão e administração;
- IV – Participar da discussão e definição de todas as ações inerentes à política de ações afirmativas e diversidades, a serem decididas pelas instâncias deliberativas da Universidade, zelando pelo cumprimento das normas pertinentes;

⁷ Servidores compreendem os técnicos administrativos em educação e docentes com base na Lei nº 8112/90 (BRASIL, 1990).

V – Propor à autoridade competente a formalização de convênios a serem celebrados com outros entes e órgãos, quando relacionados à sua área de atuação, procedendo ao seu acompanhamento;

VI – Promover, apoiar e divulgar a realização de eventos de interesse da comunidade universitária sobre temas relacionados às suas áreas de atuação;

VII – Propor, apoiar e consolidar as ações de cuidado e acolhimento das pessoas da comunidade universitária, propiciando sua convivência saudável, integrada e inclusiva;

VIII – Desenvolver ações destinadas à criação, implementação e acompanhamento de uma cultura de respeito das diferenças e valorização da diversidade na universidade, buscando a defesa do Art. 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988);

IX – Oferecer oportunidades para o reconhecimento, a valorização e a efetiva inclusão curricular acadêmica de saberes, técnicas, conhecimentos e manifestações culturais pertencentes às comunidades tradicionais;

X- Assessorar o Reitor nos assuntos que envolvam as relações da universidade com instituições da área de atuação da secretaria;

XI – Promover a divulgação da Política de Ações Afirmativas da UFSC;

XII – Apoiar os ingressantes por ação afirmativa e as mulheres na sua trajetória acadêmica;

XIII – Promover a inclusão digital dos alunos de graduação da UFSC;

XIV – Desenvolver e executar a política institucional de acessibilidade e inclusão de estudantes com deficiência e/ou com necessidades educacionais especiais da UFSC; e,

XV – Executar outras atividades inerentes à área ou delegadas pelo Reitor. (UFSC, 2017h, s/p).

Sua equipe é formada por servidores docentes e técnico-administrativos em educação de diferentes áreas, distribuídos nas seguintes coordenações: Coordenadoria de Acessibilidade Educacional, Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais, Coordenadoria de Ações de Equidade, Coordenadoria de Inclusão Digital e Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero (UFSC, 2017h).

A SAAD tem como missão:

[...] desenvolver ações institucionais, pedagógicas e acadêmicas direcionadas ações afirmativas e de valorização das diversidades na Universidade, referentes à educação básica, graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, contratação de pessoal e gestão institucional, em articulação com as demais estruturas universitárias (UFSC, 2017h, s/p).

Todos estes espaços institucionais, PRODEGESP, SAAD e EMAPCD, são corresponsáveis pela política de inserção dos servidores com deficiência na UFSC. No ano de 2017, a UFSC contava com cerca de 72⁸ servidores técnico-administrativos em educação com alguma deficiência trabalhando nos diversos centros e unidades administrativas. Por isso, o trabalho desses setores, de maneira interligada, é de extrema importância para o crescimento de uma Instituição socialmente inclusiva.

A Universidade tem a função de contribuir para a transformação da sociedade em que está inserida por meio do conhecimento (CHAUÍ, 2003). Esta inclusão fomentada pela Universidade se materializa por meio da gestão universitária, respaldada pela Política Institucional, que reflete as diretrizes da Política Pública. Contudo, a Universidade, como Instituição Social (CHAUÍ, 2003), tem a potencialidade de refletir sobre as raízes que a constitui, podendo ser legitimadora ou opositora da Política Pública que a contextualiza.

⁸ Fonte: DIM/DDP/PRODEGESP em jun. 2017.

4 POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

A Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência, gradativamente, vem ampliando o seu espaço de atuação. De acordo com Heidemann (2010, p. 31) “[...] governo, não é uma única instituição a servir a comunidade política, isto é, a promover política pública”. Diante da demanda social, a política pública também vem se constituindo como uma resposta ao desenvolvimento da sociedade que a constitui.

A sociedade muitas vezes enxergou a pessoa com deficiência como alguém sem capacidade para desenvolver as atividades, tanto no local de trabalho, como na vida pessoal (MACHADO, 2001).

Durante muitos anos, as pessoas com deficiência eram afastadas do convívio com a sociedade, ou primeiro eram educadas de forma que fossem normalizadas para que depois pudessem conviver com a sociedade. Para isso, eram colocadas em locais específicos que tratavam de sua educação como, por exemplo, o Instituto Nacional de Educação de Surdos, no Brasil (DINIZ, 2012).

Sasaki (1997) divide a inserção da pessoa com deficiência em duas partes: a integração e a inclusão. A parte da integração, por volta das décadas de 50 a 80, é marcada pela criação de centros de reabilitação com a intenção de modificar a pessoa com deficiência para que se tornasse apta ao convívio em sociedade em seus diversos meios (familiar, escolar, recreativo). Já a parte de inclusão, iniciando na década de 90, segue com o pressuposto de modificar a sociedade para que esta aceite o deficiente e ele possa ser mais autônomo e independente.

Historicamente, por meio da Política Pública, para além da integração e da inclusão, a partir do segundo milênio, a sociedade requer a acessibilidade, que se materializa por meio da Lei nº. 10.098/2000 (BRASIL, 2000).

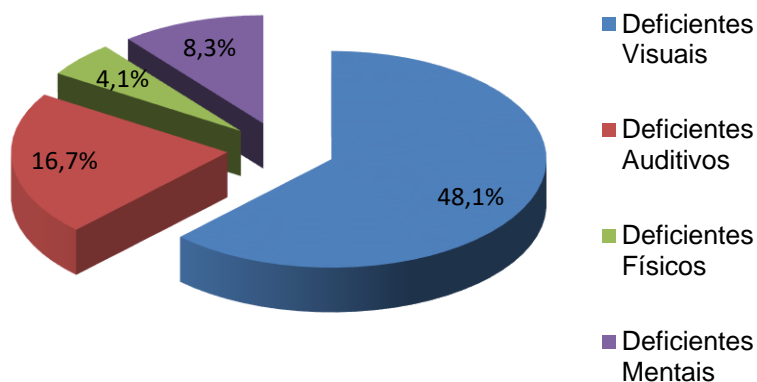
A Lei nº 10.098/2000 (BRASIL, 2000), estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Segundo esta Lei (BRASIL, 2000, Art. 2º), acessibilidade é

[...] 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.

Segundo o Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2010), o Brasil tem 45,6 milhões de pessoas com deficiência. Ou seja, dos cerca de 190 milhões de brasileiros, aqueles com pelo menos uma deficiência, seja visual, auditiva, motora ou mental, somam 23,9%. Vide Figura 2 – Tipos de Deficiência.

Figura 2 - Tipos de deficiência



Fonte: Elaborado pela Autora, com base nos dados do Censo 2010 (IBGE, 2010).

A Lei nº. 7.853/89 (BRASIL, 1989) apresenta diretrizes de apoio às pessoas com deficiência na sua integração social, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas

peças, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências no amparo ao deficiente.

A referida Lei (BRASIL, 1989, parágrafo único) discorre sobre os direitos da pessoa com deficiência, entre outros, ao trabalho:

[...] os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas: III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; e,

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Além das prerrogativas quanto às condições de trabalho da Lei nº 7.853/89 (BRASIL, 1989), o Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999, Art. 37) é um marco da Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência, pois versa sobre a garantia de participação de pessoas com deficiência em concursos públicos, “[...] em igualdade de condições com os demais candidatos, para

provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador”. A pessoa com deficiência concorrerá a todas as vagas, sendo, porém, reservado, no mínimo, o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e,

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência. (BRASIL, 1999, Art. 39).

A pessoa com deficiência, salvo condições especiais de acordo com sua deficiência e a reserva de vagas, participará de concurso público em igualdade de condições com os demais candidatos. A publicação do resultado final deve ser feita em duas listas, uma com o resultado geral e outra com participação dos candidatos com deficiência (BRASIL, 1999).

Em observância ao processo histórico de desenvolvimento das Leis e Decretos, da década de 60 e início do segundo milênio, passando pela Constituição Federativa (BRASIL, 1988), que serviram de sustento tanto para a Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência como políticas inclusivas da pessoa com deficiência de maneira geral, é instituído no ano de 2015 o Estatuto da Pessoa com Deficiência, por meio da Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015, Art. 2º), que considera agora a pessoa com deficiência

[...] aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou

sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O objetivo desta Lei (BRASIL, 2015) é o de garantir o direito à igualdade da pessoa com deficiência, sem discriminação de qualquer espécie. Apesar disso, como aponta Diniz (2012), ainda é recente a compreensão da deficiência como um estilo de vida particular, pois “diferentemente de outros modos de vida, a deficiência reclama o direito de estar no mundo. E o maior desafio para a concretização desse direito é o fato de que se conhece pouco sobre deficiência” (DINIZ, 2012, p. 70). Conhece-se pouco a realidade do deficiente, e menos ainda seus direitos assegurados em lei.

Conforme consta no referido Estatuto (BRASIL, 2015, Art. 34) “[...] a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade com as demais pessoas”. Nesse mesmo capítulo, a Lei (BRASIL, 2015) discorre sobre o papel da equipe multiprofissional no auxílio, por meio de indicação de critérios, para habilitação e reabilitação profissional.

Neste contexto, a Universidade, como Instituição social (CHAUÍ, 2003), necessita apoiar-se nas Políticas Públicas existentes para inclusão de servidores com deficiência e materializar essa inclusão por meio da Política Institucional, possibilitando que seus gestores compreendam a importância dessa inclusão e contribuam para que os servidores com deficiência se sintam fazendo parte da Instituição, como sujeito de sua construção.

5 CAMINHO METODOLÓGICO

Neste capítulo, apresento o caminho metodológico percorrido para o desenvolvimento e análise da pesquisa, iniciando pela descrição do tipo e a natureza do estudo, seguidos pelos sujeitos da pesquisa e, por fim, os instrumentos utilizados para a coleta e a análise das informações.

Esta pesquisa pauta-se na compreensão de Andrade (2010, p. 109) da pesquisa como “[...] um conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos”, ou seja, a pesquisa tem a finalidade de contribuir para a solução de problemas concretos.

5.1 TIPO E NATUREZA DO ESTUDO

Para compreender a pergunta de pesquisa: “Como se desenvolve, no olhar dos gestores, a política de inserção de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência, na Universidade Federal de Santa Catarina?”, realizei, inicialmente, uma pesquisa documental e bibliográfica para levantamento das informações necessárias para a análise.

Quanto à abordagem, esta pesquisa é considerada qualitativa. A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ela trabalha com o universo dos significados, motivos, aspirações, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos apenas à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2015).

A pesquisa é de natureza aplicada, pois “[...] objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigida à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais” (KAUARK, 2010, p. 27).

Quanto aos fins, o nível de pesquisa é considerado descritivo. Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 32),

[...] a descrição constitui a habilidade de fazer com que o outro veja mentalmente aquilo que o pesquisador observou. Em outras palavras, a descrição deve ser suficientemente precisa

para que o interlocutor, ou o leitor, seja capaz de visualizar exatamente aquilo que o pesquisador observou.

No caso desta pesquisa, foi descrito como se desenvolve, no olhar dos gestores, a política de inserção de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência, da Universidade Federal de Santa Catarina.

Quanto aos meios, este trabalho envolve estudo de caso, pesquisa documental e bibliográfica, pois serão necessários fatos e elementos que permitam compreender o fenômeno investigado. Segundo Chizzotti (2010, p. 135), o estudo de caso

[...] objetiva reunir os dados relevantes sobre o objeto de estudo e, desse modo, alcançar um conhecimento mais amplo sobre esse objeto, dissipando as dúvidas, esclarecendo questões pertinentes e, sobretudo, instruindo ações posteriores.

As pesquisas documental e bibliográfica deram suporte para o tratamento analítico das informações coletadas.

5.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Para a escolha dos sujeitos da pesquisa, fez-se necessário definir sujeito e realizar um marco temporal de acordo com os objetivos dela. Segundo Vergara (2013), o sujeito dá lugar a população amostral ou amostra:

[...] população não é o número de habitantes de um local, como é largamente conhecido o termo, mas um conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo. População amostral ou amostra é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade (VERGARA, 2013, p. 46).

A população dos sujeitos deste pesquisa, são todos os gestores que receberam servidores TAE, com deficiência, ingressantes por meio do Edital nº 015/DDP/2016 (UFSC, 2017).

Escolhi trabalhar com gestores que receberam estes servidores TAE, com deficiência, admitidos na UFSC por meio do Edital nº 015/DDP/2016 e que foram nomeados até janeiro de 2018, no *Campus* David Ferreira Lima, de Florianópolis.

A escolha por este Edital deu-se por tratar-se do mais recente, com o ingresso de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência, coincidindo com o período do início do desenvolvimento deste estudo. Para tanto, resgato o Quadro Servidores com deficiência, ingressantes pelo Edital nº 015/DDP/2016.

Quadro 2 - Servidores com deficiência, ingressantes pelo Edital nº 015/DDP/2016⁹

(continua)

QUANTIDADE	LOTAÇÃO	CARGO
01	Restaurante Universitário/RU	Assistente em Administração
02	Centro de Ciências da Saúde/CCS	Assistente em Administração
01	Centro de Ciências da Educação/CED	Nutricionista
02	Centro de Ciências Agrárias/CCA	Assistente em Administração
01	Centro de Ciências Físicas e Matemáticas/CFM	Assistente em Administração
02	Centro de Ciências da Educação/CED	Assistente em Administração
01	Centro de Ciências Jurídicas/CCJ	Assistente em Administração
01	Centro de Comunicação e Expressão/CCE	Assistente em Administração
01	Centro de Ciências Biológicas/CCB	Assistente em Administração
01	Departamento de Administração de Pessoal/DAP	Assistente em Administração
01	Hospital Universitário/HU	Assistente em Administração

⁹ Nomeados até janeiro/2018.

Quadro 2 - Servidores com deficiência, ingressantes pelo Edital nº 015/DDP/2016¹⁰

(conclusão)

QUANTIDADE	LOTAÇÃO	CARGO
01	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis/PRAE	Assistente em Administração
01	Biblioteca Universitária	Auxiliar de Biblioteca
01	Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades/SAAD	Psicólogo Educacional
01	Centro de Ciências Agrárias/CCA	Técnico de Laboratório
01	Centro Tecnológico/CTC	Assistente em Administração
TOTAL: 19		

Fonte: UFSC (2017j).

Optei investigar apenas os gestores cujas unidades do *Campus* David Ferreira Lima, Florianópolis, receberam servidores com deficiência, pois não disponho de bolsa com aporte financeiro para desenvolver a pesquisa nos demais *Campi* da UFSC, como Blumenau, Joinville, Araranguá e Curitibanos.

Segundo Triviños (1987), na pesquisa qualitativa não é necessário delimitar o tamanho da população. Ela é considerada apenas uma referência, não havendo uma preocupação com o tamanho da amostra.

Gil (2008, p. 100) define amostra como “[...] subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelece ou se estimam as características desse universo ou população”.

Dentre os locais que receberam estes servidores, três deles receberam mais de um servidor, conforme Quadro 2 - Servidores com deficiência, ingressantes pelo Edital nº 015/DDP/2016, neste caso, temos o total de 14 gestores como potenciais sujeitos da pesquisa, amostra em potencial, conforme apresentado no Quadro 3 – Potenciais Sujeitos da Pesquisa.

¹⁰ Nomeados até janeiro/2018.

Quadro 3 - Potenciais Sujeitos da Pesquisa

FUNÇÃO DE GESTÃO	Nº GESTORES
Gestor da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades	01
Gestor da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	01
Gestor do Departamento de Administração de Pessoal/DAP	01
Gestor do Restaurante Universitário	01
Gestor do Centro de Ciências da Saúde	01
Gestor do Centro de Ciências Agrárias	01
Gestor do Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	01
Gestor do Centro de Educação	01
Gestor do Centro de Ciências Jurídicas	01
Gestor do Centro de Comunicação e Expressão	01
Gestor do Centro de Ciências Biológicas	01
Gestor da Biblioteca Universitária	01
Gestor do Centro Tecnológico	01
Gestor do Hospital Universitário	01
TOTAL DA POPULAÇÃO	14

Fonte: Elaborado pela Autora, 2018.

Porém, em função do cronograma estabelecido para a conclusão desta Pesquisa e ao número elevado de gestores para realização das entrevistas, foi necessária uma seleção de gestores para a aplicação do instrumento de coleta de informações. Neste sentido, o critério utilizado foi a escolha de 01 Gestor da Unidade Administrativa Central, 01 Gestor de Unidade Administrativa e 01 Gestor de Unidade Acadêmica por Área de Conhecimento, definidas pela CAPES (CAPES, 2017).

Os gestores entrevistados foram os chefes imediatos, que tem contato direto com os servidores com deficiência a Unidade de lotação e acompanham com mais proximidade o desempenho do servidor no ambiente de trabalho. Vide Quadro 4 – Sujeitos da Pesquisa.

Quadro 4 - Sujeitos da Pesquisa

FUNÇÃO DE GESTÃO	ÁREA DE CONHECIMENTO	Nº GESTORES
Coordenador da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades	-----	01
Diretor da Biblioteca Central	-----	01
Coordenador do Centro de Ciências da Saúde	Ciências da Saúde	01
Coordenador do Centro de Ciências Agrárias	Ciências Agrárias	01
Coordenador do Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	Ciências Exatas e da Terra	01
Coordenador do Centro de Educação	Ciências Humanas	01
Coordenador do Centro de Comunicação e Expressão	Ciências Sociais Aplicadas	01
Coordenador do Centro de Ciências Biológicas	Ciências Biológicas	01
Coordenador do Centro Tecnológico	Engenharias	01
TOTAL DA POPULAÇÃO		09

Fonte: Elaborado pela Autora, 2018.

Na sequência, apresento o mecanismo utilizado para proceder à coleta e à análise das informações.

5.3 COLETA E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

A coleta de dados primários foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. Vide Apêndice 01 – Instrumento de Coleta de Informações¹¹.

Segundo Triviños (2009, p. 146),

[...] entrevista semiestruturada é aquela que parte de certos questionamentos básicos,

¹¹ O verbo conceber, que consta no Instrumento de Coleta de Informações, está no sentido de que os sujeitos são condicionados (materialmente, historicamente, culturalmente) (TRIVIÑOS, 1987). A concepção de um sujeito sobre algo é a visão de mundo condicionada que ele tem sobre determinado assunto, naquele momento.

apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante.

Para obtenção de dados secundários, utilizei, na análise documental, documentos fornecidos pela Equipe Multiprofissional e pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas – os setores forneceram informações por meio de entrevistas presenciais, assim como por e-mail, além de consulta em seus sites, - assim como o Plano de Desenvolvimento Institucional (UFSC, 2015). Para Yin (2015, p. 111), na

[...] pesquisa de estudo de caso, o uso mais importante dos documentos é para corroborar e aumentar a evidência de outras fontes, [...] os documentos podem proporcionar outros detalhes específicos para corroborar a informação de outras fontes.

As informações coletadas, com respaldo no referencial teórico, foram analisadas por meio da análise de conteúdo. Segundo Triviños (2009, p. 160), análise de conteúdo é

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, obter indicadores quantitativos ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção das mensagens.

Para o desenvolvimento da análise de conteúdo, bem como para a constituição do instrumento de coleta de informações, fez-se necessário definir preliminarmente categorias e os seus respectivos conteúdos- base. Potencialmente três categorias foram delineadas:

- a) Servidores TAE com deficiência na UFSC: por meio desta categoria, busquei conhecer a visão dos gestores em relação ao recebimento dos servidores com deficiência em seu ambiente de trabalho, assim como a percepção das possíveis dificuldades encontradas;
- b) Política Institucional de Inserção dos Servidores TAE com deficiência: o objetivo desta categoria é o de compreender como os gestores concebem a Política Institucional de inclusão de servidores com deficiência e o que pode ser feito para o acolhimento destes servidores dentro da Instituição;
- c) Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência: nesta categoria, o objetivo foi de compreender como os gestores concebem a Política Pública e de que forma ela interage com a Política Institucional de Inclusão de Servidores com Deficiência.

Cheptulin (1982, p. 05) define categorias como:

[...] a definição da natureza das categorias, de seu lugar e de seu papel, no desenvolvimento do conhecimento está diretamente ligada à resolução do problema da correlação entre o particular e o geral na realidade objetiva e na consciência, assim como à colocação em evidência da origem das essências ideais e da relação destas últimas com as formações materiais, com os fenômenos da realidade objetiva.

As categorias foram definidas a partir dos conteúdos-base, sendo que uma categoria se diferencia da outra por meio do seu conteúdo-base (CHEPTULIN, 1982). Vide Quadro 5 – Categorias e Conteúdos Base.

Quadro 5 - Categorias e Conteúdos Base

	CATEGORIA	CONTEÚDOS-BASE
1	Servidores TAE com deficiência na UFSC	1. Acolhimento 2. Concepção de inserção social
2	Política Institucional de Inserção dos Servidores TAE com Deficiência	1. Concepção; 2. Desenvolvimento.
3	Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência	1. Concepção; 2. Interação com a Política Institucional

Fonte: Elaborado pela Autora, 2018.

Após definir os sujeitos da pesquisa e o Instrumento de Coleta de Informações, agendei as entrevistas verificando a disponibilidade de tempo dos sujeitos a serem entrevistados. Os agendamentos foram realizados por meio de contato telefônico e por e-mail. Logo após, iniciei as entrevistas, dando sequência ao processo de coleta de informações.

A coleta de dados ocorreu, por meio de entrevistas semiestruturadas, no período de 16 de abril de 2018 a 30 de abril de 2018 e tiveram duração de 20 a 40 minutos cada. Todas as entrevistas foram gravadas, mediante autorização prévia do entrevistado (Vide Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido). Procurei aplicar as questões exatamente como foram previamente elaboradas – Vide Apêndice A – Instrumento de Coleta de Informações, para evitar distorções e influências nas respostas dos entrevistados.

Após o encerramento das entrevistas, passei para a fase de transcrição, atribuindo códigos de identificação aos entrevistados, garantindo assim o sigilo e anonimato dos gestores. Inicialmente, dispunha de nove sujeitos para participar da pesquisa; destes, sete foram entrevistados. Dois gestores não foram entrevistados, pois não dispunham de tempo livre em suas agendas para participarem da entrevista. Resultando em sete o número total dos sujeitos participantes efetivamente da pesquisa.

Após encerramento, os códigos que atribuí aos Gestores efetivamente entrevistados levaram em consideração a ordem de realização das entrevistas. Portanto, os Gestores estão identificados da seguinte forma:

- a) G1 – Gestor 01;

- b) G2 – Gestor 02;
- c) G3 – Gestor 03;
- d) G4 – Gestor 04;
- e) G5 – Gestor 05;
- f) G6 – Gestor 06; e
- g) G7 – Gestor 07.

O próximo capítulo se destina a analisar as informações coletadas, a partir da técnica de Análise de Conteúdo, com base nos pressupostos teóricos desenvolvidos no presente Estudo.

6 ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES COLETADAS

Neste capítulo, apresento a análise das informações coletadas com base nos pressupostos teóricos utilizados neste Estudo. Inicialmente, caracterizo os entrevistados, em seguida, passo para o processo de análise das categorias previamente definidas. Vide Quadro 5 – Categorias e Conteúdos-Base.

6.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Os entrevistados neste Estudo são os gestores que receberam em suas unidades servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência, ingressantes por meio do Edital nº. 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j).

Gil (2014, p. 17), concebe a área de gestão de pessoas como “[...] função gerencial que visa à cooperação de pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”, ou seja, em se tratando da Universidade e do objetivo desta Pesquisa, buscou-se pelos gestores que trabalham diretamente na relação organizacional dos novos servidores Técnico-Administrativos em Educação, com deficiência.

Os gestores entrevistados são chefes imediatos destes servidores, ocupando cargos de Diretor, Coordenador de Curso e Chefe de Departamento. AS entrevistas foram realizadas no local de trabalho destes gestores. Todos os gestores foram muito receptivos e se mostraram interessados no tema deste Estudo, alguns sugerindo que após defesa fosse implementado na Instituição, e amplamente divulgado para que todos tenham acesso e possam contribuir para uma Universidade inclusiva na sua essência.

Dos nove sujeitos previamente definidos, Vide Quadro 03 – Sujeitos da Pesquisa, foram entrevistados sete. Dois gestores não dispuseram de tempo em suas agendas para a entrevista no período proposto.

Entre os gestores que fizeram parte da pesquisa, havia quatro Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e três servidores Docentes. Quanto ao tempo de ingresso na UFSC, um gestor ingressou há 33 anos na Instituição, os demais têm de três anos a 10 anos de serviços na Instituição. Em relação ao tempo que ocupam o cargo de Gestor, o tempo médio é entre dois a

quatro anos de exercício em cargo de gestão em diferentes níveis hierárquicos na Instituição.

6.2 SERVIDORES TAE COM DEFICIÊNCIA NA UFSC

A primeira categoria de análise, Servidores TAE com deficiência na UFSC, admitidos por meio do Edital nº. 015/DDP/2016 (UFSC, 2017j), que entraram em exercício até janeiro de 2018 se sustenta por meio dos seguintes conteúdos base: acolhimento e concepção de inserção social.

Dentre estes servidores apresentam três tipos de deficiência, descritas pelo Decreto nº. 3.298/99 (BRASIL, 1999, Art. 3º), são elas: deficiência física, deficiência auditiva e deficiência visual.

Inicialmente, procurei saber sobre o processo de acolhimento do servidor com deficiência no ambiente de trabalho, assim como a visão do gestor em relação ao processo de inserção social deste servidor. Destaco a fala do Gestor (G01):

[...] da nossa parte acho que tentamos fazer o possível para que ela se sinta bem. No início eu tive uma conversa com ela, volta e meia a gente conversa. Que ela deveria se sentir plenamente no ambiente de trabalho, se tivesse alguma coisa interferindo que pudesse ajudar. As pessoas do setor acolheram ela muito bem, as pessoas são bem despachadas, tranquilas. Então não teve muito problema. Não teve problema algum. Pelo menos de minha parte eu vejo isso.

Os gestores foram unânimes em dizer que o processo de acolhimento em seus setores ocorreu de forma natural, não tendo problemas por parte dos colegas de trabalho nem para adaptação do ambiente.

[...] primeiro a pessoa com deficiência é um ser humano, um cidadão. Então o acolhimento foi como para todos, não tem essa diferenciação. Uma vez que ele também passa pelos mesmos processos burocráticos, vai ser necessário adaptar a condição de

trabalho para que ele execute a sua função. Nós temos que ter a clareza e a tolerância porque ele tem um outro tempo. Mas a intelectualidade, todo o exercício da função, capacidade dele não se discute, então a execução de documentos, isso tem um outro tempo. Mas isso não impede nada de uma boa execução. O acolhimento em síntese foi como todo servidor. Só na hora de operar o trabalho, daí precisa de uma adaptação (G05).

Com relação ao processo de inserção social, os Gestores apontaram que, após serem feitas as adaptações necessárias nos setores para que os servidores pudessem desenvolver suas atividades da melhor forma, não foram encontradas dificuldades para essa inserção. Nem todos os setores necessitaram de adaptação, já que nem todos os servidores deficientes precisam de uma adaptação específica para o desenvolvimento do seu trabalho.

[...] tentamos sempre perceber se ela estava feliz, se não estava, se ela estava gostando de fazer aquele trabalho, se ela tinha dificuldade com relação às questões físicas. Sentimos ela feliz, acho que ela se sente acolhida. A equipe é bem articulada e acho que ela se sente bem (G06).

Para Sassaki (1997), o processo de inserção social é um momento de adaptação tanto do deficiente quanto de todos que fazem parte do mesmo universo no qual ele faz parte. Neste contexto, pode perceber, a partir das falas dos Gestores, que a UFSC realiza um processo para conhecer este servidor que está ingressando, bem como entender sua deficiência, para poder dar todo suporte necessário e acolhimento no ambiente de trabalho no qual que está sendo inserido.

Portanto, com base nas entrevistas, os servidores com deficiência são integrados de modo receptivo, seus ambientes de trabalho passam por adaptação, quando necessário, tornando o processo de inserção social o mais natural e acolhedor o possível, para que ele sinta-se fazendo parte da Instituição.

6.3 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INSERÇÃO DOS SERVIDORES TAE COM DEFICIÊNCIA

Na segunda categoria, Política Institucional de Inclusão de Servidores TAE com deficiência, tendo como objetivo compreender a visão dos gestores sobre a concepção da Política Institucional e seu desenvolvimento. (Vide Quadro 5 – Categorias e Conteúdos-Base). Cabe lembrar que tal Política versa sobre as ações que devem ser tomadas para inserção dos servidores TAE com deficiência no momento de seu ingresso na Instituição e durante todo período de estágio probatório (UFSC, 2017g). Os gestores tomam conhecimento destas ações por meio das avaliações periódicas realizadas, recebendo além do formulário padrão de todos os servidores, um formulário que descreve ações que devem ser tomadas para o atendimento das necessidades apontadas pelo servidor.

Em relação à concepção da Política Institucional de Inclusão de Servidores com Deficiência, os Gestores citaram a inclusão desses servidores atendendo à reserva de vagas exigida por meio da Lei 8112/1990 (BRASIL, 1990), assim como o acompanhamento dos mesmos durante o estágio probatório, como pode ser visto nos dois comentários a seguir:

[...] a cada tempo em tempo eles tem a avaliação do probatório. E no caso deles que têm deficiência, vem um padrão e vem um outro questionário que é pra quem tem deficiência. E ali eles questionam se o servidor está desempenhando suas funções adequadamente. Se tem algo no setor que esteja atrapalhando o desempenho do servidor ou algo que a gente possa fazer pra melhorar (G07).

[...] no início documentalmente, eu acho interessante, pois no estágio probatório tem a folha à parte. Depois memorando falando de algumas necessidades especiais. Quando o memorando chegou, eu conversei com assistente educacional, que foi ela que intermediou, e foi tudo de maneira bem tranquila (G01).

O acompanhamento dos servidores com deficiência durante o estágio probatório é gerenciado pela EMAPCD. A Equipe é responsável pelo acompanhamento dos servidores com deficiência desde seu ingresso na Instituição até o término do estágio probatório. E após este período sempre que solicitado a Equipe atua no auxílio dos setores que possuem servidores com deficiência (UFSC, 2017g).

Porém, os entrevistados desconhecem a existência de alguma outra política que trate deste assunto. Os gestores reconhecem que esses servidores são inseridos na Instituição, mas desconhecem as políticas que os acompanha ao longo da vida funcional, após o término do estágio probatório.

Eu conheço pouco dela, mas eu acho que poderia ter um acompanhamento mais de perto do servidor. Talvez faltasse um pouco do respaldo da instituição, de talvez ir atrás, perguntar como está. Eventualmente num certo período, de repente chamar o servidor e a chefia imediata para conversar para ver se está tudo certo (G03).

[...] a política de acolhimento deveria ser um pouco mais intensa, no sentido de realmente acompanhar. Existe uma comissão que faz o acompanhamento desses profissionais, mas não tem uma regularidade para poder realmente fazer um trabalho de acompanhamento. Então a pessoa chega, é acolhida, mas elas passam um bom tempo sem ter alguém que vá lá e se preocupe com as questões de acessibilidade (G02).

Ou seja, para além do acolhimento inicial, dos anos do estágio probatório, os gestores não possuem outro mecanismo institucional para acompanhamento destes servidores TAE com deficiência.

[...] se der algum problema aqui, eu como gestor, vou ter que me reportar a qual instância? O que a política de inclusão social prevê para essas situações. Então ela dá esse amparo? Eu tenho uma dificuldade na

condição de trabalho para adaptar a limitação, subjetivamente eu não estou feliz aqui, esse amparo que precisa ficar um pouco mais claro para mim (G05).

Quando se trata de ações para que esses servidores possam se sentir acolhidos dentro da Instituição, todos foram unânimes em dizer que não sabem qual setor dá esse suporte a esses servidores após o término do estágio probatório.

[...] do que eu conheço dentro da UFSC, a única política que tem, é essa comissão de acompanhamento e para o estágio probatório. Eu acho que deveria ter algo que possibilitasse ao servidor ter um acompanhamento ao longo da sua trajetória na UFSC e não ficar focado apenas na parte do estágio probatório. Pois, às vezes, as necessidades das pessoas com deficiência elas não vão sanar em três anos, que é o estágio probatório. Talvez ela precise de acompanhamento por mais tempo. E aí quando acaba o estágio probatório a comissão já não se responsabiliza por isso, e nenhuma outra instância na universidade tem também essa preocupação (G02).

A maioria também sugeriu algumas ações para o fortalecimento da Política Institucional, como a criação de grupos de acolhimento de servidores com deficiência, capacitações específicas para este público, assim como facilidade no processo de aquisição de equipamentos específicos para as adaptações. Já que o processo de compra e licitação costuma ser demorado nas instituições públicas, visto que a Administração Pública deve obrigatoriamente seguir vários princípios, conforme preconizado na Lei nº 8.666/93 (BRASIL, 1993).

De maneira geral, muitas vezes esses servidores ingressam e tem que esperar cerca de seis meses ou até um ano para terem seus equipamentos adaptados e prontos para o uso. Durante esse período de espera, nem sempre eles desempenham a função para a qual foram colocados naquele setor.

[...] talvez fosse a questão de criar uma comunidade de autoajuda para os servidores ou facilidade de conseguir equipamentos. Porque a questão da burocracia na Universidade se fosse preciso consertar o aparelho da servidora, quanto tempo levaria. Ela já pediu, mas por enquanto não deu certo. Qual a facilidade da política da Universidade em conseguir esse conserto, ou se fica a cargo da equipe. O quanto a política institucional pode ajudar ou financeiramente ou facilitando essa parte burocrática de conseguir equipamentos (G01).

[...] pegar por tipo de deficiência e tentar fazer algum programa de capacitação ou de acolhimento deles, ou quem sabe até uma interação entre os próprios colegas para ver o que funciona dentro do ambiente de trabalho onde eles estão, ou aquela experiência que eles já tiveram negativa para compartilhar e quem sabe tentar achar alguma coisa em prol deste servidor. Eu acho que seriam pequenas ações, mas seria necessário porque tem todo esse respaldo, esse cuidado com os servidores, só que mais na teoria, na prática, depois que eles ingressam na universidade eu vejo que parece que perde um pouco do controle, o cuidado com eles (G03).

O G04 citou apenas a logística da Instituição, a falta de preparo para acesso, como os prédios antigos sem elevadores. Segundo o mesmo, o primeiro grande problema é tratar do físico, que abrange não apenas servidores TAE, como também docentes e estudantes.

Nesse sentido, pode-se perceber a Universidade, neste papel de instituição social, ou seja, que realiza prática social legitimada por meio de suas ações, como apontado por Chauí (2003), não conseguindo exercer de fato a inclusão eminente dos servidores TAE com deficiência, assim como trabalha por demanda – quando o problema surge – quando se trata de adaptações no ambiente de trabalho e de ensino, o que prejudica e torna os processos de acolhimento mais morosos.

Neste contexto, pude perceber que os gestores conhecem a Política Institucional no que se refere ao ingresso desses servidores e acompanhamento dentro do estágio probatório, porém desconhecem quais ações a Instituição toma para o acompanhamento dos mesmos após o encerramento do estágio probatório, apesar de todo interesse exposto.

Há uma dicotomia vivenciada no contexto do desenvolvimento da Política Institucional de Inserção de Servidores TAE com deficiência, ou seja, há todo um processo de acolhimento do servidor. Todavia, após o estágio probatório há ações inerentes a Política Institucional que necessitam ser socializadas aos gestores ou quiça fomentadas. Ou seja, o servidor é inserido por meio das políticas de inclusão, mas por falta de ações que deem o suporte ao longo de sua vida funcional, tanto os servidores como seus gestores se sentem desamparados no processo de acolhimento.

6.4 POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

A terceira categoria de análise apresenta a Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência, que busca investigar sua concepção e a interação desta com a Política Institucional, sob o olhar dos Gestores (Vide Quadro 5 – Categorias e Conteúdos-Base).

Destaco como pontos importantes dessa política o Decreto nº. 3.298/99 (BRASIL, 1999), que surgiu como marco na política pública, pois garantiu o direito a participação de pessoas com deficiência em concursos públicos, por meio de reservas de vagas, assim como a criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência no ano de 2015, por meio da Lei nº. 13.146/2015 (BRASIL, 2015), garantindo o direito à igualdade, sem discriminação de qualquer espécie.

Alguns gestores revelaram em suas falas que conhecem apenas como Política Pública, que trata da inclusão de pessoas com deficiência no setor público, a reserva de vagas destinadas a pessoas com deficiência (BRASIL, 1999, Art. 37) “[...] em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador”. Na fala dos Gestores, quanto a concepção de Política Pública, destaco:

[...] tem a lei que impõe cotas, reserva mínima de vagas em concursos públicos para essas pessoas. Para mim isso está tranquilo. Mas não saberia dizer em detalhes, pois não conheço profundamente a Lei (G01).

[...] não vou saber te falar detalhes sobre a política pública. Mas eu vejo que é positivo. Eu acho que temos, assim como política de cotas, temos que receber essas pessoas, incluí-las e dar a elas trabalho no sentido de se sentirem úteis e não um peso para sociedade. E elas podem e têm a contribuir, só que elas têm algumas particularidades que precisam ser atendidas para que elas tenham uma condição de trabalho adequada (G06).

Porém, muito mais do que apenas incluir, é preciso pensar em ações para permanência destes sujeitos no serviço público. E alguns gestores já miram nesta perspectiva:

[...] acho que inclusão não é apenas abrir espaço para ela poder entrar em determinado ambiente, acho que inclusão é muito mais que isso. É você no dia a dia ter todo um cuidado com essa pessoa e fazer um acompanhamento diário. Porque, a partir do momento que a pessoa entra, só para dizer que ela está inserida no ambiente público de trabalho, mas e depois? Falta um feedback, tanto do governo como das instituições (G03).

[...] sobre as políticas de uma forma geral, a acessibilidade está sempre atrás. Então primeiro as pessoas aparecem e depois as políticas vão tentando dar conta daquilo. Então tivemos a política lá em 81 ou 91, uma política de incentivo a pessoa ao mercado de trabalho, pois o mercado de trabalho precisava acolher essas pessoas, mas naturalmente o mercado de trabalho não faz isso. Então precisou de uma legislação que impôs a cota para pessoa com deficiência no mercado de trabalho. E nem assim se formos

fazer uma pesquisa hoje, vamos ver que o mercado de trabalho não acolhe essas pessoas. Pode ter melhorado um pouco, mas não resolveu ainda. Ainda temos uma exclusão muito grande da pessoa com deficiência (G02).

Em relação à sua interação com a política institucional, o G03 aponta que ainda é feito o mínimo que poderia ser feito, apenas para atender ao que a legislação exige. “Elas fazem o mínimo do que poderiam, não compreendem o todo relacionado a esse assunto. Ela é muito pontual. Ela tem pontos específicos daquilo que não podemos deixar de fazer, mas todo o resto tem deixado a desejar”.

E, em sua maioria, notei que existe um desconhecimento pelos Gestores sobre as duas políticas, tanto a Pública como a Institucional, no sentido do que é feito no processo de inserção de servidores com deficiência.

[...] não tenho acompanhado direito, não sei o que tem de resoluções, não sei se existem resoluções. A UFSC tem alguma resolução diferenciando? Talvez algo nesse sentido, em nível de Conselho Universitário, para tratar de uma forma diferenciada essas questões. Nós não temos. Tem que trabalhar essas coisas (G04).

[...] não sei responder, apenas que a política existe. Ela foi formulada por muitos segmentos, movimentos sociais, trabalhadores, etc., representação sindical, é uma política necessária para que se acolham as diferenças, as diversidades, mas tem que dar condição depois para se manter. Essa condição para se manter é que é o mecanismo mais institucional da UFSC (G05).

O G02 aponta uma grande preocupação no sentido de que a Política Pública diz o que se deve fazer, porém, nem sempre fornece mecanismos para que essas ações realmente possam ser realizadas.

[...] então o que vejo na UFSC é uma instituição que está num caminho, buscando essa prerrogativa de garantir a acessibilidade, mas ela ainda está um pouco atrasada na questão de fato efetivar a acessibilidade da pessoa com deficiência. Então precisaríamos ter outros serviços que não temos aqui. Pensando na questão de mobiliário, tecnologia assistida, espaço acessíveis, de políticas institucionais que pensem na pessoa com deficiência.

Pude constatar, por meio das entrevistas, que a única Política Pública de fato conhecida pelos Gestores é o Decreto nº. 3.298/99 (BRASIL, 1999), que trata da reserva de vagas para candidatos com deficiência em concursos públicos. Não havendo conhecimento de alguma outra Política para suporte destes servidores. Além disso, os Gestores apontam, em relação a interação da Política Institucional com a Política Pública, que ainda é feito apenas o preliminar, carecendo ações para de fato implementar o processo de inserção destes servidores na UFSC, para além do estágio probatório.

Resgatando o que foi dito no Capítulo que trata sobre a Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência, a Universidade necessita apoiar-se nas Políticas Públicas existentes para inclusão de servidores com deficiência e materializar esta inclusão por meio da Política Institucional, possibilitando que seus gestores compreendam a importância desta inclusão e contribuam para que os servidores TAE com deficiência sintam-se verdadeiramente acolhidos, incluídos e fazendo parte da Instituição como um todo, com mais autonomia e independência para realizar suas atividades.

Hoje, as pessoas com deficiência estão atuando em todos os campos e áreas da sociedade, independente de formação, por isso precisamos pensar em acessibilidade em todos os sentidos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após percorrer o caminho teórico proposto neste Estudo (Vide Figura 1 – Caminho Teórico/ Metodológico Percorrido), retorno ao meu objetivo geral, de compreender como se desenvolve, a partir do olhar dos gestores, a política de inserção dos servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência, da Universidade Federal de Santa Catarina. Os Gestores concebem a existência desta Política porém, ela precisa ser ampliada de acordo com as necessidades e a perspectiva de desenvolvimento dos servidores TAE com deficiência, na Instituição.

Em relação ao papel da Universidade enquanto Instituição Social (CHAUÍ, 2003), a pesquisa mostrou que os entrevistados compreendem que a Instituição faz seu papel de incluir os servidores com deficiências por meio da reserva de vagas para ingresso em concurso público, contemplada pela Lei nº. 8.112/90 (BRASIL, 1990), assim como se preocupa em realizar uma inclusão acolhedora no ambiente de trabalho durante o estágio probatório, com avaliações periódicas.

Resgatando o segundo objetivo específico deste Estudo que trata da Política Institucional de inserção social de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência, por meio da análise das entrevistas, é notório a falta de uma divulgação para comunidade acadêmica sobre ações existentes para o atendimento do servidor com deficiência após seu estágio probatório, se elas realmente existem, como são feitas e a quem estes servidores ou seus Gestores devem recorrer para serem auxiliados. Parece-me que passados os anos do estágio probatório, o gestor perde a referência institucional de onde recorrer ou como proceder com relação às situações apresentadas pelo Servidor, agora efetivo, com deficiência.

A construção de uma universidade inclusiva é desafiadora, pois requer, além das mudanças arquitetônicas, as mudanças culturais. E, para que estas sejam feitas, preciso que todos os segmentos se envolvam no processo, seja por meio da criação de um setor específico que atenda estes servidores (técnicos e docentes), ou por meio da ampliação do trabalho da Equipe Multiprofissional, já formada para o atendimento durante o estágio probatório. Essa deve ser uma discussão feita com toda comunidade universitária, já que ela pode beneficiar a todos os

segmentos no sentido de tornar o ambiente de trabalho mais saudável, e os servidores com identidade e pertencimento junto a Instituição onde atuam.

A Política Pública trata do acesso ao serviço público garantido por legislação específica que exige a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos. Porém, é preciso compreender que não basta dar acesso, é preciso trabalhar na permanência desses servidores.

Este servidor chega ao serviço público, porém, se ele não tem condição apropriada para desenvolver seu trabalho, provavelmente vai desistir ou não se sentirá motivado a estar e/ou permanecer naquele ambiente. Então, o servidor não pode ser excluído por falta de acessibilidade e por ainda não termos políticas de permanência mais efetivas.

Diante desse quadro, acredito que, para contribuir com a inclusão e permanência dos servidores com deficiência, é necessário que a UFSC, por meio de seus gestores, conheça mais profundamente as necessidades desses servidores e ofereça algum programa de acompanhamento durante toda sua vida funcional na Instituição.

Por meio de informações coletadas ao longo da pesquisa, verifiquei que não há um controle do número efetivo de servidores TAE com deficiência na Instituição. O número de aproximadamente 72 servidores, apresentado nesta pesquisa, é uma amostra baseada no ingresso desses servidores na UFSC, com informações fornecidas pela equipe que os acompanha durante o estágio probatório (EMAPCD). Porém, a Instituição não possui um controle de servidores que possam ter adquirido alguma deficiência ao longo de sua vida funcional, assim como não tem daqueles que, por ventura, deixaram de possuir a deficiência ou que se desligaram da Instituição, visto que o mapeamento é feito apenas no ingresso.

Ao final deste Estudo pude notar uma contradição. Ao mesmo tempo em que existe uma Política Institucional de inserção de servidores com deficiência, pautada nas diretrizes da Política Pública de inclusão destes servidores, esta é negada pela fragilidade no acompanhamento destes servidores ao longo de sua vida funcional. Ou seja, ao mesmo tempo que a Instituição é inclusiva observando a legislação vigente de ingresso de servidores com deficiência, ela nega a inclusão por falta e uma

política institucional inclusiva no desenvolvimento da carreira do servidor.

Neste sentido, buscando responder ao objetivo específico de propor ações para o fortalecimento da Política Institucional de inserção social de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência, proponho que, inicialmente, seja realizado um mapeamento que indique o número de servidores com deficiência na Instituição. Para realização deste mapeamento, é necessário que, além de contar com as informações obtidas no momento de ingresso desses servidores, seja feita uma atualização da ficha funcional, solicitando dados de possíveis deficiências e possíveis necessidades de adaptação em seus ambientes de trabalho.

É preciso, também, a definição das diretrizes da PRODEGESP para que após o encerramento do estágio probatório haja acompanhamento destes servidores em seus ambientes de trabalho.

Proponho também, a formação de Gestores que trabalham com servidores com deficiência para que estes se sintam mais seguros ao receberem servidores com deficiência em seus setores. Embora haja um acompanhamento durante o estágio probatório dos servidores, muitos Gestores passados este período se sentem perdidos em como e aonde recorrer caso necessitem de algum suporte para seus servidores.

Além disto, proponho incluir no Planejamento Institucional ações voltadas ao acompanhamento dos servidores, técnico-administrativos e docentes, com deficiência durante sua vida funcional, fortalecendo assim, a socialização da Política de Desenvolvimento de Gestão de Pessoas.

Proponho também, a institucionalização da EMAPCD. Pois com a existência de uma unidade específica para o atendimento dos servidores com deficiência durante toda sua permanência na Instituição, e não apenas durante estágio probatório, a UFSC poderá atender as demandas não apenas de inclusão, como de permanência destes servidores.

Com vistas a compreender melhor sobre como a Política Institucional de inclusão de servidores TAE, com deficiência, da UFSC vem desenvolvendo ações voltadas a esse público, proponho que esses servidores façam parte do processo de formulação ou readequação de uma Política Institucional mais inclusiva, que se preocupe também com a permanência deles.

E não menos importante, talvez buscar uma forma de captação de recursos, ou disponibilidade com maior rapidez de equipamentos e móveis para o auxílio da adaptação do ambiente de trabalho em que estes servidores desenvolvem suas funções. Além de claro, uma mudança arquitetônica, dos locais ainda não adaptados, para que estes tenham fácil acesso, sem depender de ajuda para acessar determinados locais.

Pretendo, como pesquisadora, encaminhar os resultados desta Pesquisa à PRODEGESP com a intenção de colaborar com o processo de desenvolvimento da Política Institucional de Inclusão de Servidores com Deficiência na Instituição.

Para estudos futuros, sugiro a realização de pesquisa que leve em consideração a perspectiva dos servidores com deficiência da UFSC, para que se entendam suas principais dificuldades e para que eles possam colaborar com uma Instituição cada vez mais inclusiva e diversificada, bem como poder contrapor com os resultados aqui obtidos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BIANCHETTI, Lucídio; SGUISSARDI, Valdemar. **Da universidade à commodity**: ou de como e quando, se a educação/formação é sacrificada no altar do mercado, o futuro da universidade se situaria em algum lugar do passado. 1 ed. São Paulo: Mercado de Letras, 2017.

BRASIL. Lei nº 3.849, de 18 de dezembro de 1960. Federaliza a Universidade do Rio Grande do Norte, cria a Universidade de Santa Catarina e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 18 dez. 1960. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3849.htm>. Acesso em: 20 abr. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 28 dez. 2016.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 dez. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 jun. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8666cons.htm>. Acesso em 25 jun. 2018.

_____. Lei 9394/96, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 09 out. 2018.

_____. Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm#art6>. Acesso em 02 ago. 2018.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 28 dez. 2016.

_____. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em: 24 abr. 2017.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 02 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 20 maio 2017.

_____. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 12 jan. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 27 jul. 2018.

_____. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 28 dez. 2016.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra; LOCH, Clésar Luiz. Gestão de pessoas: de recursos humanos ao processo de desenvolvimento humano e social. **Revista Reflexão e Ação**, Santa Cruz do Sul, v. 19, n. 1, p. 209-231, jan./jun. 2011. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/2028/1913>>. Acesso em: 23 fev. 2017.

CAPES. Ministério da Educação e Cultura. **Portal de Periódicos**. 2017. Disponível em: <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>. Acesso em: 26 set. 2017.

CARDOSO, Nilton Orany Bonatti. **Compromisso social e inclusão de pessoas com deficiência no quadro de pessoal da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2013. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2007.

CHAUÍ, Marilena. A universidade sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, 2003.

CHEPTULIN, Alexandre. **A dialética materialista: categorias e leis da dialética**. São Paulo: Editora Alfa-Ômega, 1982.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **O direito à educação: um campo de atuação do gestor educacional na escola**. 2006. Disponível em: <<http://escoladegestores.mec.gov.br/site/8-biblioteca/pdf/jamilcury.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

ECO, Umberto. **Por que as universidades**. 2014. Disponível em: <<http://marcoanogueira.blogspot.com.br/2014/06/umberto-eco-por-que-as-universidades.html>>. Acesso em: 25 maio 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2014.

HEIDEMANN, Francisco. Gabriel. Do sonho do progresso às políticas de desenvolvimento. In: HEIDEMANN, F. G.; SALM, J. F. (Org.). **Políticas públicas e desenvolvimento: bases**

epistemológicas e modelos de análise. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2010.

IBGE. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

Disponível em:

<ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2017.

KAUARK, Fabiana. Metodologia da pesquisa: guia prático. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

MACHADO, Carla Vinícia Campedelli. Inclusão do deficiente no campo de trabalho. 2001. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 34. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

PERART, Susany; BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. A concepção de universidade e a inter-relação com o processo de gestão universitária. **FAE**, Curitiba, v.19, n. 1, p. 80-93, jan./jun. 2016.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99-115, jan. 2017.

REIS, Renata Pletsch. Um olhar sobre o processo de desenvolvimento da política de cultura da UFPR Litoral. 2016. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Construindo uma sociedade inclusiva. Rio de Janeiro: Ed W.V.A, 1997.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

_____. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 2009.

UFSC. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2015 a 2019.** Florianópolis: UFSC, 2015. Disponível em: <<http://pdi.ufsc.br/files/2015/05/PDI-2015-2019-1.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2017.

_____. Portaria nº 024/GR/2017, de 06 de janeiro de 2017. Lota a servidora Evelise Santos Sousa na Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades da UFSC. **Gabinete da Reitoria,** Florianópolis, 2017a.

_____. **Missão.** PRODEGESP. 2017b. Disponível em: <<http://prodegesp.ufsc.br/apresentacao/missao/>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

_____. **Atribuições.** PRODEGESP. 2017c. Disponível em: <<http://prodegesp.ufsc.br/apresentacao/atribuicoes/>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

_____. **Departamento de Administração de Pessoal.** 2017d. Disponível em: <<http://prodegesp.ufsc.br/dap/>>. Acesso em: 25 set. 2017.

_____. **Departamento de Atenção à Saúde.** 2017e. Disponível em: <<http://das.prodegesp.ufsc.br/>>. Acesso em: 25 set. 2017.

_____. **Departamento de Desenvolvimento de Pessoas.** 2017f. Disponível em: <<http://prodegesp.ufsc.br/ddp/>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

_____. **Membros Equipe.** Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores da UFSC com Deficiência e em Estágio Probatório. 2017g. Disponível em: <<http://equipepcd.paginas.ufsc.br/membros-equipe/>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

UFSC. Apresentação. **Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades**. 2017h. Disponível em: <<http://saad.ufsc.br/apresentacao/>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Biblioteca Universitária. **Pergamum**. 2017i. Disponível em: <<http://portal.bu.ufsc.br/>>. Acesso em: 26 set. 2017.

_____. **Concursos e processos seletivos**. Edital nº. 015/DDP/2016. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas. 2017j. Disponível em: <<http://concursos.ufsc.br/>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

_____. **UFSC em números**. Departamento de Planejamento e Gestão da Informação. 2017k. Disponível em: <<http://dpgi.seplan.ufsc.br/ufsc-em-numeros/>>. Acesso em 06 mar. 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Instrumento de Coleta de Informações

Dados de identificação:

1.1 Cargo:

1.2 Função:

1.3 Unidade de lotação:

1.4 Quanto tempo exerce a função de gestor:

1.5 Ingresso na UFSC:

1.6 Identificação da deficiência do servidor:

1. Quanto aos Servidores com deficiência da UFSC:

a) Comente como foi o processo de acolhimento do servidor com deficiência em seu setor. Pelos colegas e ambiente.

b) Comente, no seu olhar, como está se desenvolvendo o processo de inserção social do servidor no ambiente de trabalho. Quais as dificuldades encontradas? Comente.

2. Quanto a Política Institucional:

a) Como você concebe a Política Institucional de inclusão de servidores com deficiência na UFSC? Comente.

b) Na sua visão, que ações podem ser tomadas junto à Política Institucional de inclusão de servidores com deficiência para que estes se sintam acolhidos dentro da Instituição? Comente.

3. Quanto a Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência:

a) De que forma você concebe a Política Pública no que se refere a inclusão de servidores com deficiência? Comente.

b) Como você concebe a interação entre a Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência e a Política Institucional? Comente.

Gostaria de acrescentar alguma outra consideração?

Obrigada.

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, Evelise Santos Sousa, responsável pelo desenvolvimento da pesquisa: A inclusão de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência: o olhar dos gestores, visando a obtenção do título de Mestre em Administração Universitária, convido-o para participar como voluntário desta pesquisa.

Por meio desta pesquisa, pretendo compreender como se desenvolve, no olhar dos gestores, a política de inserção de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência, na Universidade Federal de Santa Catarina. Para tanto, objetivo mapear os servidores técnico-administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Santa Catarina, ingressantes por meio do concurso nº 015/DDP/2016, conhecer a Política Institucional de inserção social de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência, descrever diretrizes da Política Pública de inserção de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência e propor ações para o fortalecimento da Política Institucional de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência.

Esta pesquisa consiste em um estudo de caso, de abordagem qualitativa, cujas informações serão coletadas por meio de entrevista semiestruturada. O roteiro desta entrevista foi desenvolvido com base em três categorias de análise, previamente definidas por esta pesquisadora: Servidores com deficiência na UFSC, Política Institucional e Política Pública de Inclusão de Servidores com Deficiência.

As entrevistas serão gravadas e, posteriormente, transcritas para a realização da análise de conteúdo, por esta pesquisadora.

Sua participação neste estudo é livre, podendo desistir do mesmo em qualquer momento, sem que lhe seja imputado qualquer tipo de prejuízo.

Os resultados do estudo serão passíveis de publicação científica, sendo que a pesquisadora assegura o total anonimato dos participantes. Em caso de dúvida ou queira contatar a responsável pela pesquisa:

Mestranda: Evelise Santos Sousa.

Orientadora: Prof.^a Carla Cristina Dutra Búrigo, Dr.^a

Após ter recebido as informações anteriores, caso seja de sua escolha participar desse Estudo, assine o Consentimento Informado a seguir.

As duas vias do documento devem ser assinadas, sendo uma cópia do participante e outra da pesquisadora.

CONSENTIMENTO INFORMADO

Eu,

_____, abaixo assinado, confirmo que li os termos constantes no presente documento e concordo em participar da pesquisa. Fui devidamente informado e esclarecido sobre o estudo, os procedimentos nele envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido a liberdade de retirar-me da pesquisa em qualquer hora ou momento, ficando assegurado que não serei penalizado por isso.

Florianópolis, ____ de _____ de 2018.

Assinatura do participante:

RG:

Pesquisadora: