



PARA ALÉM DO INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO: A QUALIDADE DE VIDA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM UMA IES

Dayse Leticia Pereira Amâncio¹; Diego Costa Mendes²

¹Discente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP/UFV – dayse.amancio@ufv.br

²Docente do Departamento de Administração e Contabilidade - DAD/UFV – diego@ufv.br

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; pessoas com deficiência; serviço público

Modalidade: Pesquisa / Área temática: Administração / Grande área: Administração Pública

Introdução

O ingresso de pessoas com deficiência (PcD) no serviço público brasileiro tem se intensificado nos últimos 30 anos, em função de uma tendência global de humanização que encontra amparo em nosso ordenamento jurídico. No entanto, embora esses instrumentos normativos visem assegurar a observância do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no que tange às PcD, não se pode afirmar que esses indivíduos, ao serem admitidos nas instituições e organizações públicas, obtêm o devido acompanhamento e atenção de modo a encontrar boas condições de trabalho que lhe permitam uma inclusão plena.

Objetivos

Compreender como servidores técnico-administrativos com deficiência percebem a qualidade de vida no trabalho (QVT) no campus sede de uma instituição de ensino superior, e como esta poderia promover melhorias na QVT desses agentes públicos.

Material e Métodos

Partiu-se de uma abordagem qualitativa com cunho descritivo e baseada em dados primários, coletados por meio da realização de entrevistas semiestruturadas com 11 servidores que possuem deficiência. Posteriormente, os relatos dos participantes da pesquisa foram explorados utilizando a análise de conteúdo e contando com o suporte do modelo teórico de Walton para sua categorização. Vale mencionar que o referido modelo possui oito critérios – compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de potencialidades; oportunidade de crescimento e segurança; convívio social na organização; constitucionalismo; trabalho e o espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida –, os quais estão distribuídos nas categorias definidas para o estudo: imagem institucional; ingresso e ambientação; carreira; saúde, segurança e acessibilidade; e aspectos sociais da gestão de pessoas.

Resultados e Discussão

Constatou-se que os entrevistados percebem uma evolução no processo de inclusão da universidade, manifestam orgulho em compor seu quadro de pessoal e consideram relevante o serviço por ela prestado, além de avaliarem positivamente o equilíbrio propiciado entre suas vidas laboral e extralaboral. Nada obstante, ainda se fazem necessárias ações para que os servidores com deficiência percebam maiores níveis de QVT, principalmente nos procedimentos relacionados ao ingresso e ambientação, à acessibilidade dos espaços físicos e à própria construção de carreira. Isto posto, as análises viabilizaram diversas recomendações, a exemplo de: promoção de capacitação para profissionais de gestão de pessoas e para chefias e equipes de trabalho das PcD; realização de campanhas informativas e de conscientização/sensibilização sobre deficiência; criação de uma comissão multiprofissional que trabalhe questões voltadas à deficiência e ofereça suporte às PcD que integram o quadro de servidores da universidade; realização de estudos para definir a (re)alocação desses servidores; elaboração de um planejamento para acessibilidade que atenda às necessidades desse grupo a curto, médio e longo prazo; e investimento para que o programa de QVT para servidores promova maior inclusão das pessoas com deficiência, sendo, também, melhor divulgado e continuamente avaliado.

Conclusões

Faz-se necessário implementar mudanças na gestão de pessoas, que se iniciem na fase do planejamento e realização dos certames para admissão de novos servidores com deficiência e perpassem toda sua trajetória na universidade. Assim, cabe à UFV – enquanto instituição de formação com grande responsabilidade social – ouvir atentamente as PcD, estudar as alocações para melhor aproveitar as habilidades desses indivíduos, capacitar as equipes para recebê-los e oferecer oportunidades para que suas potencialidades sejam trabalhadas, de modo a propiciar-lhes condições justas e favoráveis para uma boa qualidade de vida no trabalho.

Agradecimentos

À Universidade Federal de Viçosa, pela disponibilidade e auxílio prestado durante o decorrer da pesquisa, e aos servidores com deficiência do *Campus* Viçosa, que dela participaram.