

A GESTÃO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: UM ESTUDO DE CASO NO SERVIÇO MUNICIPAL AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO/SP.

Autores: Bianca de Brito Delgado; Edson Antônio Fernandes; Kinda Cristina R. Arantes; Mateus Henrique Ramos Poltronieri; Raphael Barison Torres; Thiago Prandini Melo e Rafaela Costa Cruz.

1. Contexto

Este trabalho propõe uma análise sobre a realidade fática encontrada por 5 servidores com deficiência lotados no Serviço Municipal Autônomo de Água e Esgoto de São José do Rio Preto/SP, atentando, sobretudo, para as condições espaciais e as ferramentas de inclusão que são fornecidas a esses servidores pela autarquia, considerando o cenário trazido pelas diversas legislações sobre o tema. Por meio de fotos, documentos e observação *in loco*, buscou-se verificar quais as tecnologias assistivas e adequações prediais exigidas em lei são oferecidas a tais servidores, as possíveis dificuldades encontradas pelo SeMAE e, eventualmente, os pontos passíveis de melhora.

Inicialmente, ao observarmos a estrutura predial, focando-se em tecnologias que afetam não somente servidores com deficiência, mas toda a coletividade de cidadãos deficientes que entram em contato com as dependências do SEMAE, pudemos observar que a organização possui um elevado aparato de Tecnologias Assistivas, em conformidade com a ABNT NBR 9050:2020. Dessa forma, a adaptação dessa estrutura atende tanto aos servidores com deficiência como, em caso de área comuns, também aos cidadãos com alguma deficiência que vão até a autarquia.

Os cidadãos, ao chegarem à calçada do SEMAE, encontram um ambiente composto por pisos táteis, compostos por uma série de relevos e formatos que transmitem ao deficiente visual um panorama de caminho e obstáculos que possam seguir ou evitar.

Ao observar o estacionamento, é verificada a existência de uma série de vagas exclusivas para deficientes.

Para adentrar às dependências do prédio, os servidores e demais usuários se deparam com portas amplas e piso no mesmo nível, sem degraus, sendo obrigatório, porém, a utilização de sistema de catracas, no qual há espaço específico para cadeirantes, pessoas assistidas por muletas e outras necessidades, como obesos e gestantes.

Os elevadores possuem dimensões condizentes para o embarque de cadeirantes, bem como o acesso para idosos, obesos e gestantes. Os botões numéricos e os de “abrir” e “fechar” portas são gravados com teclas em braile, o que facilita o acesso e manuseio pelos deficientes visuais.

Os banheiros possuem baias exclusivas para deficientes, em tamanho e formato condizentes com a utilização de cadeira de rodas, contando com a presença de barras de apoio para proporcionar maior segurança aos usuários.

No tocante aos itens de segurança, os suportes de piso para extintores encontram-se em localização adequada, posicionados de modo a evitar acidentes, como lesões nos ombros, cabeça e tropeções.

Ao analisarmos a realidade laboral encontrada pelos servidores deficientes, pôde-se constatar que a organização fornece a esses servidores ferramentas que possibilitam que os mesmos realizem as atividades laborais a eles designadas, ainda que em um ou outro aspecto possam encontrar dificuldades que poderiam ser superadas com o fornecimento de determinadas tecnologias assistivas.

No entanto, também ficou evidente que, na intenção de se cumprir a quota de servidores públicos com deficiência em atendimento às legislações vigentes, a autarquia realizou a abertura tais vagas sem estar totalmente preparada para inclusão desses servidores.

Tal circunstância fica evidente diante do fato de que alguns deles vieram a sofrer a readaptação de suas funções para outras diversas a que vieram a ser aprovados nos concursos, ou ainda, a não adequação do principal sistema de comunicação interna da organização, o *Spark*.

Dos servidores deficientes, verificou-se que três são os tipos de deficiência presentes: auditiva, visual e física.

Observando a deficiência auditiva, constatou-se que os servidores não fazem uso do telefone, pois não têm a sua disposição um equipamento adequado, mesmo sendo elemento de relevância em suas atribuições. O equipamento atualmente disponibilizado conflita com aparelhos de surdez, causando, além da metalização do áudio, a chamada, microfonia.

No que tange ao servidor deficiente visual, a impossibilidade em visualizar os dados do monitor mesmo com uso de ampliadores de tela fez com que fosse adaptado ao PABX, no qual pode fazer o uso de leitores de tela gratuitos, programas que capturam toda e qualquer informação apresentada na forma de texto e a transforma em som, por meio de um sintetizador de voz. No entanto, os modelos de leitores gratuitos disponíveis não são compatíveis com a tecnologia JAVA, presente na grande maioria dos softwares utilizados na organização.

Observou-se, por fim, que as necessidades apresentadas pela deficiência física foram supridas pela organização, sendo disponibilizado além de um espaço físico predial amigável, veículo adaptado para que o servidor exerça suas funções.

2. Solução Proposta

No caso da servidora com deficiência auditiva, a solução proposta seria o fornecimento de um telefone compatível com próteses auditivas, que possibilitaria a conversação ao telefone, participação de conferências de áudio e vídeo, e realização de capacitações *online*, da mesma forma daqueles que escutam normalmente.

Quanto ao servidor deficiente visual, se indica a publicação de uma circular, por parte da autarquia, solicitando que o mobiliário e demais itens que compõem o seu ambiente de trabalho não sejam alterados ou caso venha a ocorrer, que se comunique com antecedência o que será mudado. Embora pareça uma solução simples, é de grande valia, pois o mesmo não usa bengala para se locomover dentro das dependências do prédio, uma vez que já memorizou onde estão localizados os móveis e demais itens de seu uso.

Cabendo ainda, a adequação dos programas de informática utilizados na organização para que permitam a função de leitura de tela, ou possibilitem a utilização de *softwares* livres.

Também se propôs a definição oficial da missão, visão e valores organizacionais, em que a inclusão social de pessoas com deficiência seja um ponto de destaque, de modo a que ações para tais indivíduos façam parte da cultura organizacional, promovendo a socialização dos atuais e a boa recepção e integração de novos servidores com deficiência.

3. Metas

Além da implantação das medidas propostas, que aumentarão a produtividade de tais servidores gerando ganhos imediatos à organização, é imprescindível que a promoção de práticas de acessibilidade e inclusão digital para esses servidores, bem como, a promoção de ações de socialização com os demais, tornem-se rotinas na organização, para que o ambiente de trabalho seja sempre um elemento positivo em sua qualidade de vida.

A capacitação contínua dos servidores com deficiência, bem como de seus pares e gestores, acarretará ganhos patrimoniais diretos para a empresa, mas, acima de tudo, crescimento humano aos servidores nela inseridos, de modo a fazer com que o

planejamento estratégico do SEMAE se atente para a importância da elaboração perene de projetos de melhoria estrutural e de inovação para os servidores com deficiência.

4. Proposta de Acompanhamento

Como a aquisição de materiais e desenvolvimento de sistemas demandam investimento e considerando que o SeMAE é uma autarquia e, portanto, sujeita às legislações pertinentes, achou-se razoável conceder o prazo até o final de 2022 para que o órgão possa adquirir o equipamento indicado.

No que tange aos comunicados internos, por se tratar de ação que não acarreta nenhum tipo de investimento financeiro ao órgão, negociou-se o prazo até 30/10/2021 para que o SeMAE possa providenciar a Circular e enviar aos servidores e gestores das seções que o servidor com deficiência visual frequenta. O gestor imediato ficou encarregado de levar a sugestão à direção do órgão para que a mesma determine o teor do documento e sua distribuição aos envolvidos.

As demais propostas poderão ser acompanhadas pelos próprios servidores com deficiência, seus colegas e gestores, com exceção na mudança do planejamento estratégico, que demandará atuação da diretoria do órgão. Um prazo razoável para essas metas é o segundo semestre de 2022.

5. Fundamentação

Dentre as várias contribuições fornecidas pelas disciplinas estudadas na graduação de Administração Pública, merecem destaque para este trabalho, a Psicologia Organizacional, Sociologia Organizacional, Gestão de Pessoas no Setor Público e Gestão de Operações e Logística II.

Para que a implementação de melhorias tenha resultado positivo é preciso que o SeMAE aprimore a gestão inclusiva, compreendida na Psicologia e Sociologia Organizacional, que se preocupam em como a organização se constitui para gerenciar e orientar o comportamento e organização humana no trabalho.

O estudo de Gestão de Pessoas é fundamental para assegurar um ambiente saudável e produtivo, que contemple as necessidades do trabalhador e da organização, mediante a canalização de um esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem.

Por fim, os conceitos de ambiente de trabalho contidos em Gestão de Operações e Logística II, e as noções de ergonomia, possibilitam a análise da adequação da estrutura física do ambiente de trabalho, em especial nas que promovem a acessibilidade e o cuidado com o com o servidor no tocante à prevenção de acidentes, bem como, a relação do servidor com as ferramentas mais próximas que utiliza no dia a dia para desempenho suas funções.