

GESTÃO DE PESSOAS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA PESQUISA-AÇÃO COM FOCO EM PESSOAS SURDAS EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA

Angel Andreza Felipe, discente de graduação, Universidade Federal do Pampa,
Campus Santana do Livramento
Laura Alves Scherer, docente, Universidade Federal do Pampa

e-mail primeira autora- angelfelipe.aluno@unipampa.edu.br

Uma das práticas que a gestão de pessoas incorporou na atualidade é a gestão da diversidade. Focar na gestão da diversidade de pessoas com diferentes marcadores sociais como gênero, raça, classe, religião, escolaridade, idade, renda familiar, orientação sexual e deficiência é um desafio importante para as organizações. O objetivo desta pesquisa é propor práticas de gestão de pessoas para inclusão de pessoas com deficiência (PCD), tendo como foco pessoas surdas, em uma organização pública. Para isso, foi realizada uma pesquisa-ação no setor de pessoal no Departamento de Água e Esgotos (DAE) de Santana do Livramento - RS, de maio a julho de 2022. Justifica-se a escolha do tema, pois sou surda desde os 3 anos de idade e me comunico por LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais. A pesquisa-ação foi realizada em um ciclo de 4 quatro fases: (1) **Planejar** uma melhora da prática; (2) **Agir** para implantar a melhora planejada; (3) **Monitorar e descrever** os efeitos da ação; (4) **Avaliar** os resultados da ação. Na fase de **planejar**, eu observei as atividades de expediente e interagia com os 5 funcionários do setor de pessoal, com auxílio da intérprete de LIBRAS da Unipampa ou da chefe do setor que também sabia se comunicar em LIBRAS. Pude observar e coletar informações sobre os aspectos de inclusão na organização, os quais descrevo a seguir. Embora estejam em vigor a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, conforme Decreto Federal nº 3298/1999, e o Decreto Federal nº 9.508/2018 que Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, até o momento o DAE não destina vagas para pessoas com deficiência em seus concursos. E também não há documentos que tratem sobre inclusão na Autarquia. Apesar disso, há dois servidores com deficiência: um com deficiência física e um com deficiência auditiva sensorial moderada, admitidos por concurso público em 2005 e 2010. O DAE também não apresenta acessibilidade para pessoas com deficiências. Por exemplo, os cadeirantes têm dificuldades de ir ao banheiro, que é pequeno e não adaptado. Também há falta de acessibilidade para cegos, pois não tem piso tátil. Em relação a pessoas surdas, na minha experiência na organização vivenciei a falta de acessibilidade. Foi muito difícil a comunicação dos surdos com os ouvintes, pois eles não entendiam os sinais em LIBRAS. Por outro lado, a chefe do setor encorajava a equipe a aprender para poder se comunicar comigo. Então na fase de **agir** para implantar uma melhoria, propus à chefe do setor de pessoal a realização de uma oficina introdutória de LIBRAS, e ela ficou de verificar e aceitou. Ficou combinado que a equipe do setor de pessoal reservaria tempo no final do expediente das quintas ou sextas-feiras. Na fase de **monitorar e descrever**, pode-se notar que nas

quintas-feiras a responsável pelo setor verificava a demanda de trabalho daquele dia e se estivesse tranquilo, ela liberava os 5 funcionários 15 minutos antes do final do expediente. Eu utilizei um material didático com imagens do alfabeto manual, números, famílias, cores, dias da semana e lugares. Eu mostrava a foto no meu celular, fazia o sinal e pedia para cada aluno repetir. Nas primeiras semanas somente os cinco funcionários do setor de pessoal participaram, mas depois outros 13 funcionários de outros departamentos pediram para participar. Ressalto que no cotidiano do trabalho, embora a oficina não estivesse acontecendo, a tentativa de comunicação em sinais acontecia para que os funcionários interagissem comigo. Na fase de **avaliar** os resultados, pode-se notar que os funcionários eram simpáticos, alegres e se mostravam predispostos a aprender LIBRAS. Eles mencionaram que nunca tinham tido contato com uma pessoa surda e ficaram felizes em poder aprender alguns sinais e sobretudo, aprender sobre a cultura surda. A organização pode perceber que a falta de acessibilidade é um dos principais problemas da PCD e que deve investir em processos seletivos inclusivos, bem como adaptar a estrutura física e promover debates sobre a diversidade. Avalio como positivo o compartilhamento de experiências, pois tudo ocorreu com responsabilidade e respeito de ambas as partes. Como estudante de administração e pessoa surda, considero importante incentivar a área de gestão de pessoas a promover práticas inclusivas nas organizações. Assim, ao perceber o valor da inclusão, as organizações podem contribuir para eliminar preconceitos e a falta de respeito para com as pessoas surdas e construir uma equipe de trabalho mais diversa.

Agradecimentos: Ao DAE e à Unipampa.

Palavras-chave: Gestão de pessoas inclusiva; pessoas com deficiência; pessoas surdas.