

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM REABILITAÇÃO FÍSICO-  
MOTORA**

**Paula Tanara Boroski Lunardi**

**PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SANTA MARIA**

Santa Maria, RS.  
2017

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM REABILITAÇÃO FÍSICO-  
MOTORA**

**PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SANTA MARIA**

**Paula Tanara Boroski Lunardi**

Santa Maria, RS.  
2017

**Paula Tanara Boroski Lunardi**

**PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SANTA MARIA**

Monografia apresentado ao Curso de Especialização em Reabilitação Físico-Motora, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Especialista em Reabilitação Físico-Motora.**

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Me. Lucielem Chequim da Silva

Santa Maria, RS.  
2017

**Paula Tanara Boroski Lunardi**

**PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL  
DE SANTA MARIA**

Monografia apresentado ao Curso de Especialização em Reabilitação Físico-Motora, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Especialista em Reabilitação Físico-Motora.**

**Aprovado em 04 de agosto de 2017:**

---

**Lucielem Chequim da Silva, Me (UFSM)**  
(Orientadora)

---

**Miriam Cabrera Corvelo Delboni, Dr<sup>a</sup> (UFSM)**

---

**Dani Laura Peruzzolo, Dr<sup>a</sup>(UFSM)**

---

**Kayla Araújo Ximenes Aguiar Palma, Dr<sup>a</sup> (UFSM)**

Santa Maria, RS  
2017

## AGRADECIMENTOS

A concretização deste trabalho ocorreu, principalmente, pelo auxílio, compreensão e dedicação de várias pessoas. Agradeço a todos que de alguma forma, contribuíram para a conclusão deste estudo, de uma maneira especial, agradeço:

- à minha orientadora, Professora Mestra Lucielem Chequim da Silva por ter me compreendido nos momentos de aflição e medo, ajudado, apoiado, sanado minhas dúvidas e contribuído para meu crescimento profissional;

- ao meu marido Sérgio Luís Lunardi pelo amor incondicional, carinho, paciência, dedicação e compreensão nas muitas vezes que ficaram sem atenção, pois estava envolvida nos estudos e trabalhos, e mesmo assim me incentivaram, apoiaram e deram força para continuar e nunca desistir;

- aos meus filhos Alexandre e Fernando que são meu orgulho, minha maior razão de viver e meus amores para sempre;

- à minha mãe Maria Edite Boroski pelo amor verdadeiro e apoio em todos os momentos, por acreditar na minha capacidade e tudo que conquistei na vida foi graças a sua luta, que nunca duvidou do nosso sucesso, você foi e é a melhor “mami” que alguém poderia querer, obrigado pelo teu sofrimento para me tornar o que sou hoje;

- à minha irmã Angielita Elisabete Boroski e minha tia Vera Lúcia Antunes por serem minha fonte de inspiração, inteligência, força, admiração, perseverança e dedicação em tudo que faziam;

- aos meus colegas de curso, pela parceria, apoio moral, ajuda e trocas mútuas quando precisávamos, troca de experiências e muitas risadas, fazendo-me sentir ser parte de uma família postural;

- às minhas colegas Tamiris, Tainá, Beth e Bruna pela parceria, disposição ao entendimento e amizade que ficará para sempre;

- à Universidade pública, gratuita e de excelente qualidade, pela oportunidade de desenvolver e concretizar este estudo;

- aos professores e funcionários do Curso de Especialização em Reabilitação Físico-Motora por contribuírem de uma forma ou de outra pela conquista desse título, em especial à Professora Doutora Isabella Martins de Albuquerque, coordenadora do Curso de Especialização em Reabilitação Físico-Motora, e ao secretário Alex Rosa, pela ajuda e contribuição para a conquista desse título;

Enfim a todos àqueles que fazem parte da minha vida e que são essenciais para eu ser, a cada dia nessa jornada, um ser humano melhor.

## **RESUMO**

### **PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**

**AUTORA: Paula Tanara Boroski Lunardi**  
**ORIENTADORA: Lucielem Chequim da Silva**

Este estudo teve como objetivo identificar o perfil dos servidores com deficiência e o processo de alocação destes nos locais de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria, (UFSM) que ingressaram ou não por cotas, e atuam no CAMPUS SEDE. Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa, descritiva, exploratória, realizada com as pessoas com deficiência que trabalham na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), no CAMPUS SEDE. A coleta de dados ocorreu no mês de maio de 2017, através de um questionário sócio demográfico contendo 30 questões pertinentes ao tema. Os dados foram analisados com o auxílio do software SPSS versão 22, sendo feitas tabelas de frequência absoluta e relativa para as variáveis qualitativas e o cálculo de média e desvio padrão para as variáveis quantitativas, caracterizando uma análise descritiva dos dados levantados. Nos resultados, foram entrevistados 34 trabalhadores com deficiência, atingindo 100% dos funcionários que ingressaram ou não por cotas, e constam no registro do PROGEP (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas) como pessoas com deficiência. Os objetivos do estudo foram alcançados totalmente, pois foi possível conhecer o perfil e como ocorreu a sua alocação nos locais de trabalho no CAMPUS SEDE da UFSM. Conclui-se que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e em cargos públicos assegura um espaço formal de trabalho, mas não necessariamente, a inserção, ausência de preconceito e acolhimento deste trabalhador conforme a diversidade humana, tornando-se necessário criar ações direcionadas à qualidade de vida no trabalho destes trabalhadores.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho; Pessoas com Deficiência; Qualidade de vida.

## **ABSTRACT**

### **PROFILE OF THE DISABLED PUBLIC SERVANTS FROM THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA MARIA**

**AUTHOR:** Paula Tanara Boroski Lunardi  
**ADVISOR:** Lucielem Chequim da Silva

This study aimed to identify the profile of the disabled public servants who entered or not in their positions by the quota policy and work at CAMPUS SEDE, and the process of allocation in their work environment at the Federal University of Santa Maria (UFSM). The collection of data occurred on May 2017, by a social-demographic questionnaire containing 30 questions that were pertinent to this theme. The data were analyzed using the SPSS software version 22, in which tables of absolute and relative frequency to the qualitative variables and mean and standard deviation calculation to the quantitative variables were built, characterizing a descriptive analysis of the surveyed data. In the results, 34 servants were interviewed, reaching 100% of the employees who entered or not in the University by the quotes policy and who are registered at PROGEP (Pro Rectory of People Management) as disabled people. The goals of this study were fully achieved, since it was possible to get to know the profile and how the allocation in the workplace of disabled people occurred at UFSM CAMPUS SEDE. It was concluded that the inclusion of disabled people at the job marked and in public offices assures a formal work environment, but not necessarily the insertion, the lack of prejudice and the reception of this worker according to the human diversity, thus it is necessary to create actions towards life quality in these laborers' jobs.

**Key-words:** Job Market; Disabled People; Life Quality.

## LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 – Anos de trabalho.....	34
-----------------------------------	----



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dificuldades de trabalho que geralmente encontra .....	32
Tabela 2 – Percepção de sua saúde e capacidade para o trabalho .....	33
Tabela 3 – Como ocorreu a alocação ao local e função de trabalho .....	35
Tabela 4 – Barreiras atitudinais no local de trabalho .....	37
Tabela 5 – Barreiras físicas no local de trabalho .....	37

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVD	Atividades de Vida Diária
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONADE	Conselho Nacional das Pessoas com Deficiência
DPCD	Divisão das Pessoas com Deficiência
GAP	Gabinete de Apoio de Projetos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
QV	Qualidade de Vida
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organizações das Nações Unidas
OPF	Organização Pública Federal
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
TC	Termo de Confidencialidade
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMS	Universidade Federal de Santa Maria

## **LISTA DE ANEXOS**

ANEXO A – Normas da Revista Trabalho, Educação e Saúde

ANEXO B – Parecer Consubstanciado do CEP

ANEXO C – Registro no GAP

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	PROBLEMA.....	15
1.2	OBJETIVOS.....	15
1.2.1	Objetivo geral.....	15
1.2.2	Objetivos específicos.....	15
1.3	JUSTIFICATIVA.....	16
2	REVISÃO DE LITERATURA .....	17
2.1	PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS, A PERCEPÇÃO DA DEFICIÊNCIA E BUSCA POR DIREITOS .....	17
2.2	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO: INCLUSÃO/ EXCLUSÃO ANTE FRAGILIDADE/POTENCIALIZAÇÃO.....	18
2.3	TERAPIA OCUPACIONAL E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	21
3	METODOLOGIA.....	23
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	23
3.2	COLETA DE DADOS.....	23
4	ARTIGO.....	24
5	CONCLUSÃO.....	45
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
	ANEXO A – NORMAS DA REVISTA TRABALHO, EDUCAÇÃO E SAÚDE.....	49
	ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....	55
	ANEXO C – REGISTRO NO GAP.....	59

## 1 INTRODUÇÃO

A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2006, adotaram a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências, documento este ratificado pelo Brasil junto com seu Protocolo Facultativo, com equivalência de Emenda Constitucional através do Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009, dizendo que as normas constitucionais e as políticas brasileiras devem se adequar para cumprir os princípios, conceitos, dispositivos e demais conteúdos citados na Convenção (BRASIL, 2012). Estas convenções são fontes de garantia de que os direitos humanos de todos os cidadãos, inclusive aqueles que possuem alguma deficiência são implementados politicamente para atender as exigências dos tratados internacionais da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O Governo Federal e a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência desenvolvem programas e ações para assegurar os direitos humanos à esse segmento da população brasileira, conforme o grau de severidade da deficiência e de acordo com as percepções da pessoa com deficiência sobre sua funcionalidade (DINIZ, BARBOSA, SANTOS, 2009).

Ao recuperar a magnitude desta população com impedimentos e diminuir as barreiras que restringem a sua participação no ambiente social, lhes proporcionará a oportunidade de viverem de forma plena e afetiva, sentindo-se úteis e produtivos na sociedade. De acordo com a Cartilha do Conselho Nacional das Pessoas com Deficiência - CONADE, a Convenção que trata dos Direitos das Pessoas com Deficiências (DPCD) é considerada uma divisa histórica para a sociedade do Brasil. Esta, representa um acontecimento essencial para a materialização de políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência, em respostas às muitas lutas e movimentos de direitos humanos protagonizados pelos mesmos no mundo (BRASIL, 2012).

O censo demográfico de 2010 apontou, conforme os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que 23,9 % da população brasileira apresenta pelo menos uma das deficiências visual, auditiva, motora, mental ou intelectual (IBGE, 2011). Ou seja, um total de 45.606.048 brasileiros têm algum tipo de deficiência, prevalecendo o gênero feminino (26,5 %) em relação ao Masculino (21,2 %) e pessoas moradoras de áreas urbanas (BRASIL, 2012; 2011; OLIVEIRA, 2012).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE,2011), todo ser humano tem o direito de desfrutar das condições necessárias que propiciem o desenvolvimento das suas aspirações e talentos sem discriminação. Desta forma, muitas ações

sociais e leis governamentais foram promulgadas que podem ser acionados por todas as pessoas para reforçar o paradigma de proteção destes direitos com o objetivo de eliminar ou minimizar a lacuna existente entre pessoas sem deficiências e pessoas com deficiências (OLIVEIRA, 2012).

Neste contexto, ao se pensar em ações inclusivas, surge no Brasil a Lei nº 8.112/90, definindo um percentual de até 20% de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiências, e a Lei nº 8.213/91, também chamada de Leis de Cotas, que garante uma reserva de vagas de 2 a 5% em empresas privadas que tenham mais de 100 funcionários, assegurando à essas pessoas um espaço formal de trabalho (CAVALCANTI, 2012; HANSEL, 2009). Porém, o fato de se criar uma lei que possibilita o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho formal, não necessariamente, assegura a inserção e acolhimento deste trabalhador conforme a diversidade humana nos locais de atuação.

A inclusão de pessoas com deficiências a cargos públicos pode garantir que o direito ao trabalho seja cumprido, mas não necessariamente garante a sua inclusão junto ao ambiente empregatício, pois este tanto pode trazer facilidades como dificuldades. Deve-se levar em conta uma série de fatores como acessibilidade ao local, adequação do posto de trabalho às necessidades específicas, tratamento igualitário junto a colegas de trabalho, aceitação por parte destes colegas frente a deficiência, dificuldade para cumprir tarefas em determinadas ocasiões, adoecimentos em decorrência do trabalho, entre outros, que ferem a dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade.

Assim, o direito ao trabalho garante às pessoas com deficiência o ingresso em órgãos federais através de concursos públicos e Lei de Cotas, mas muitas vezes não reduz as desigualdades naturais existentes no ambiente de trabalho e compatibilidade com os interesses da unidade federalista contratante (OLIVEIRA, 2012). Para Souza (2009) é necessário que haja uma norma discriminatória para adequação jurídica assegurando a confluência dos interesses do sistema constitucional e o interesse das pessoas com deficiência.

A Terapia Ocupacional historicamente, se produz num campo de saberes e práticas direcionadas as pessoas e populações que, de alguma forma, sofrem a ação de processos de exclusão, invertendo uma lógica disciplinar para produzir direções e caminhos opostos em que vão afirmar o direito a diferença, bem como formas positivas de viver as situações adversas e singulares da vida. O compromisso ético da Terapia Ocupacional direciona as práticas para as comunidades frágeis, dando-lhes condições para uma nova produção de ações, construindo um olhar que ultrapasse a fragilidade e negatividade das pessoas com

deficiências e encontre na expressão de distinta sensibilidade valor na busca por novos conhecimentos e vivências (LIMA, 2003).

A proposta da Terapia Ocupacional, ligada às pessoas com deficiências, é dirigida para a relação dos problemas individuais e coletivos de reduzir as incapacidades e deficiências, deslocando-se da intervenção direcionada à correção corporal, porque procura melhorar a qualidade de vida desse grupo da população, de favorecer a participação em sociedade, da constituição das redes de apoio, eliminando o preconceito, a segregação, as discriminações e a exclusão social.

Desta forma, muitas questões surgem acerca dos servidores com deficiências de uma Organização Pública Federal (OPF) em relação a trajetória profissional e pessoal da pessoa com deficiência defronte ao mercado de trabalho, mais especificadamente no serviço público.

## 1.1 PROBLEMA

Nessa perspectiva, este estudo tem como problemática: Qual o perfil dos servidores com deficiência da Universidade Federal de Santa Maria e como se deu o processo de colocação em seu local de trabalho?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Identificar o perfil dos servidores com deficiência que trabalham na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), servidores federais que ingressaram ou não por cotas.

### 1.2.2 Objetivos específicos

1. Observar os critérios utilizados para a alocação dos servidores federais com deficiência nos locais de trabalho;
2. Averiguar a existência de elementos que facilitaram ou dificultaram a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho;
3. Verificar qual a percepção do trabalhador com deficiência em relação a sua própria saúde e capacidade para o trabalho;

4. Investigar qual a incidência de afastamento do trabalho por motivo ocupacional ou de saúde.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Nos últimos anos, tem se sobressaído a economia capitalista, que cresce com a lógica do mercado de prezar e valorizar o lucro, a competitividade, rapidez, resultados e baixo custo. Em contrapartida a busca pelo lucro desenfreada, se desenvolve na sociedade um viés filantrópico relacionado à pessoas com deficiência, que geralmente é associado, de forma preconceituosa, a compaixão, solidariedade, incapacidade, entre outros (SILVA, 2013).

Veltrone e Almeida (2010) observam em seu estudo uma grande relação entre sua qualificação profissional, o seu nível de escolaridade e o ingresso no mercado de trabalho, o qual persevera relacionamentos problemáticos, pois em muitas situações vai prevalecer o estereótipo da incapacidade das pessoas com deficiências. Estes clichês discriminatórios podem provocar o comprometimento da qualidade do trabalho realizado, a peculiaridade da inserção no local/setor e do prazer em exercer sua função no trabalho, pois muitas vezes as pessoas com deficiências são vistas de forma preconceituosa pelos seus superiores e seus companheiros de trabalho.

A Universidade Federal de Santa Maria segue as leis e disponibiliza uma porcentagem de vagas para pessoas com deficiências, possuindo até o momento um número elevado de servidores com deficiências as mais variadas deficiências. Desta forma, este estudo se justifica frente a importância de conhecer, mapear e identificar as possíveis necessidades das pessoas com deficiência que atuam na UFSM.

Os benefícios que esperamos com o estudo são conhecer o perfil e como ocorreu o processo de alocação dos servidores com deficiência da Universidade Federal de Santa Maria, em seus postos de trabalho, pois identificando os locais de atuação destes servidores, é possível contribuir para o surgimento de futuras ações que garantam a qualidade de vida (QV) no trabalho, respeitando a singularidade e as necessidades individuais. Também, os dados encontrados pelo estudo, poderão auxiliar na constituição de novas pesquisas que tragam outros benefícios a esta população e a Instituição.



## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, A PERCEPÇÃO DA DEFICIÊNCIA E BUSCA POR DIREITOS

A visão sobre a Deficiência varia de uma sociedade a outra, de uma época a outra e evoluem com o tempo. A aceitação das diferenças e a inclusão das pessoas com deficiências não são conjuntos de ações, mas sim mudanças nas atitudes, tornando-se necessário um processo de igualdade de direitos e oportunidades para todos.

A humanidade vem passando por profundas transformações ao longo da evolução histórica, trazendo ideários de igualdade entre as pessoas. Desta forma, uma pessoa com deficiência possui direitos iguais àquelas que não possuem nenhum tipo de deficiências, propugnados pela sociedade e Estado, visando garantir direitos plenos. Entre os direitos das pessoas com deficiências podemos citar saúde, educação inclusiva em escola comum, cultura, esporte, lazer, habilitação e reabilitação, transporte, formação profissional e trabalho, que são necessidades inerentes a todos os seres humanos (ROCHA, 2008).

A Deficiência é vista de forma diferente para cada sujeito que a vivencia, não somente pelas concretização de doenças e deformidades, mas sim pela conjunção de diferentes aspectos que são de cunho individual tais como cultura, construção psicológica e intelectuais e experiências vividas. Com isso, Pantano (2009) sugere que é impossível ter uma linguagem transcultural para a deficiência que englobe todas as suas dimensões, pois as experiências individuais da deficiência são únicas e a percepção desta é muito relativa que estão sujeitas as interpretações culturais que dependem dos valores, contextos e lugar sócio- cultural das pessoas que a vivem e observam.

De acordo com a sociedade, a deficiência é percebida como algo incapacitante e quando as pessoas com deficiência demonstram suas potencialidades isso parece socialmente algo contraditório, pois na visão da grande maioria incapazes. Em decorrência disto, acredita-se que a compreensão de deficiência é uma construção social e que estas pessoas precisam obter acesso maior a todos os aspectos da sociedade, visto que ainda a grande maioria das pessoas com deficiências encontram-se subempregadas ou desempregadas, devido à falta de oportunidades, as barreiras arquitetônicas e atitudinais e a aceitação de que todos temos direitos e deveres iguais (VALLE, CONNOR, 2014).

No contexto da deficiência, o trabalho é declarado como importante porque pode ser considerado uma forma da pessoa de atuar na sua realidade, transformando-a e modificando-a, bem como construir sua identidade social e pessoal, garantir sua participação em espaços comuns da sociedade, e principalmente determina sua autoestima e consciência de dignidade das pessoas (BRASIL, 2003).

Surge o número de Cotas em concursos públicos e empresas em todas as áreas de trabalho. As pessoas com deficiências tornam-se autossuficientes e convivem com as pessoas ditas “normais”, ou seja sem deficiências (SOUZA, 2009). Passam a ingressar o mundo com essas cotas trabalhistas e buscam a aceitação na delimitação da discriminação e preconceito, na busca da inclusão social.

A população com deficiência busca um espaço no mercado de trabalho cada vez maior, incentivado pelo artigo 93 da Lei 8.213/91, conhecida como “Lei de Cotas para Deficientes”, que dispõe que:

a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência, habilitadas na seguinte proporção: até 200 empregados: 2%; de 201 a 500: 3%; de 501 a 1000: 4%; de 1001 em diante: 5% (BRASIL, 1991, p.29).

Em 21 de dezembro de 1999 foi publicado o Decreto Federal Nº 3.298/99, determinando condições específicas de cotas para concurso público, ou seja, uma reserva de 5% das vagas às pessoas com deficiências (BRASIL, 1999). Desta forma, as pessoas com deficiências adquirem o direito de se inscrever em concurso público e competir com os outros candidatos em condições de igualdade, para prover cargos de acordo com suas atribuições e em compatibilidade com a deficiência que possuem.

Para Rocha (2008) é importante que se cumpra a legislação vigente, e que a inserção da pessoa com deficiência no universo trabalhista lhe proporcione bem estar, traga satisfação e prazer em alcançar a autossuficiência e ser uma pessoa produtiva para a sociedade.

## 2.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E O MERCADO DE TRABALHO: INCLUSÃO/EXCLUSÃO ANTE FRAGILIDADE/POTENCIALIZAÇÃO

Após a Revolução Industrial o fato de estar ou não “empregado” exprimia muito mais do que apenas ter uma renda financeira, pois para o sujeito tinha um significado de inclusão ou exclusão social em maior ou menor intensidade de acordo com a importância na vida das pessoas (CAMARGO, et al.,2015). Atualmente, enfatizar o problema da inclusão das pessoas

com deficiências no mundo do trabalho é pertinente para o momento histórico e para as mudanças frente a crise global em que o mundo vive, tornando-se imprescindível ao homem que respeite e aceite o seu semelhante, independentemente da diversidade que o mesmo apresente.

Para as pessoas com deficiências isso não ocorre de forma diferente, visto que geralmente já são vítimas de processos discriminatórios, culminados em situações de marginalização ou exclusão social. Neste contexto, muitas vezes o trabalho vem aliado no direito a oportunidade de fazer parte da sociedade e do mercado de trabalho, numa concepção de que a deficiência deve ser aceita pela sociedade que é a responsável pela sua inclusão, e de que ela estimularia o desenvolvimento de ações de harmonização de práticas, condições e instrumentos que intencionem a criação de ambientes de trabalho com acessibilidade para todos (CARVALHO-FREITAS, TETTE, 2012).

Não basta apenas reconhecer que a pessoa com deficiência tem o direito de ingressar no mercado de trabalho através de cotas ou pelo reconhecimento dos direito que têm, é preciso que as pessoas visualizem o seu potencial e promovam mudanças paradigmáticas em relação sua situação, pois em algumas situações, é perceptível a fragilidade da inclusão no mercado de trabalho (HOFFMANN, TRAVERSO, ZANINI, 2014). As relações de trabalho e o mundo trabalhista para algumas pessoas com deficiência, se configura num espaço que, muitas vezes, reforçam os estigmas e o preconceito através da materialização do preconceito e da desvalorização humana em função e decorrente da existência de uma deficiência, independente do seu tipo ou do grau de limitação que ela causa na pessoa (CAMARGO et al., 2015).

Para Ponte e Silva (2015), as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiências não são apenas barreiras físicas que impedem a acessibilidade e a inclusão dela na sociedade e no ambiente escolar e de trabalho, pois outros obstáculos como os estigmas, a negação, os preconceitos, o abuso de poder e os estereótipos enfrentam diariamente são consideradas discriminações que irão interferir na sua inclusão. É importante que se valorize a diversidade e se combata o preconceito e a discriminação para que realmente ocorra mudanças efetivas na cultura, no comportamento, na rotina e nos hábitos das pessoas, para haver uma maior potencialização da capacidade da pessoas com deficiência e respeito pela sua limitação, independente de qual seja, no ambiente de trabalho e sociedade.

Ser um cidadão é cumprir com seus deveres e usufruir dos seus direitos em busca da dignidade humana fundamentada no princípio da igualdade, princípio este que no caso da pessoa com deficiência é quebrada pelo fato de portar uma condição diferente de outrem. A

inclusão da pessoa com deficiência muitas vezes esbarra na falta de acessibilidade atitudinal e não apenas física, prejudiciais ao processo inclusivo, podendo gerar barreiras que provocam a exclusão do sujeito, prejudicando sua autonomia, independência e interação no meio social (PONTE, SILVA, 2015).

Faleiro (2012) salienta que as diversas ações e os esforços desenvolvidos com o intuito de promover a “aceitação” das pessoas com deficiência na sociedade esbarram no preconceito que existe em relação a eles, advindo do desconhecimento e da falta de informação a respeito das deficiências, suas reais limitações, expectativas, potencialidades, necessidades e sentimentos do deficiente. Este preconceito existente, por ser uma atitude negativa, pode influenciar e prejudicar nocivamente a potencialidade da pessoa com deficiência para o trabalho, fragilizando-a ainda mais frente ao processo de inclusão.

A sociedade construiu, ao longo de décadas, uma concepção negativista em relação ao que, culturalmente, é estabelecido como imperfeito, diferente, desconhecido, incapaz ou estranho (FALEIRO, 2012). Esta construção formulada pelo medo, pelo preconceito e por desinformação culminou por potencializar ainda mais as fragilidades presente na inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, por se tornar intensificador da exclusão, considerando-as inválidas, sem utilidade e incapazes para o trabalho e a sociedade.

Ao analisarmos alguns termos utilizados para o referimento de pessoas com deficiência, percebemos a presença de elementos pejorativos (como retardado e aleijado), discriminatórios e ações diferentes no tratamento com essas pessoas, que também fomenta negativamente a inclusão, pois são palavras utilizadas para qualificar e exacerbar uma deficiência, em detrimento das qualidades e potencialidades da pessoa (ASSIS, CARVALHO-FREITAS, 2014). Ora, se o objetivo atual da sociedade é incluir, inserir e integrar o sujeito no mercado de trabalho e no meio social, devemos focar na pessoa, suas qualidades e potencialidades, e não na “deficiência”, “imperfeição” ou “defeito”. Quanto mais limitarmos a pessoa, maiores serão as dificuldades encontradas para inseri-la e fixa-la no mercado de trabalho.

Em relação aos servidores públicos federais, o Regime Jurídico Único (BRASIL, 1990) antevê uma readaptação profissional destinada ao servidor que necessitar, cargos e atribuições que sejam compatíveis com a limitação física ou mental que sofreu, verificada em inspeção médica (FANTINI, SILVEIRA, LA ROCCA, 2010). Assim, a readaptação, em caso de acidentes ou outros agravos que limitem a pessoa, ou adaptação, quando a pessoa com deficiência ingressa no serviço público federal por cotas, a efetivação do servidor em cargos e atribuições afins respeitará a sua limitação, adequando o local de trabalho, a função que deve

desempenhar, a habilitação exigida e o nível de escolaridade, procurando estabelecer um ambiente primordial que propicie a criatividade e a inovação da diversidade da pessoa com deficiência.

Conforme Assis e Carvalho-Freitas (2014), para que a inclusão ocorra realmente, os órgãos federais, as organizações e a própria sociedade devem se ajustar para o acolhimento das pessoas com deficiência e dar-lhes condições para que possa desempenhar seu trabalho da melhor forma e dignamente. Então é através da modificação dos instrumentos de trabalho, mudanças nas suas instalações, reconhecimento do potencial das pessoas com deficiências e cuidados com sua carreira profissional é que estarão sendo tratados com o respeito que merecem.

Portanto, em relação as pessoas com deficiências, o paradigma da inclusão se caracteriza por um modelo social preconizador do conceito de que não é a pessoa que deve se adequar a sociedade, e sim a sociedade que deve adequar-se às pessoas, pois é a responsável por criar situações que incapacitam e a colocam em desvantagens na execução dos papéis sociais.

### 2.3 TERAPIA OCUPACIONAL E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para a Terapia Ocupacional, muitas abordagens comporão os estudos sobre a deficiência, mas o modelo social a tornou compreendida como uma experiência compartilhada por pessoas com os mais variados impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, discriminados pela sociedade, que impõe barreiras sociais e da crítica da cultura da “normalidade” (DINIZ, BARBOSA, SANTOS, 2009). É necessário um processo de reflexão longo para que as pessoas com deficiências sejam reconhecidas como cidadãos produtivos, visando eliminar, não apenas as barreiras físicas, mas também as de ordem comportamental e simbólica, na sociedade.

A Terapia Ocupacional através do seu modelo de inclusão, baseado na atividade, procura analisar as pessoas com deficiências conforme suas potencialidades, conhecimentos, os facilitadores da execução de atividades e as barreiras, em relação aos locais de trabalho, as posturas exigidas pelas tarefas de trabalho, os requisitos técnicos e conhecimentos necessários e os movimentos, através do uso de método de análise da atividade das pessoas que trabalham no setor e não possuem deficiência (SIMONELLI, et al., 2011).

A análise das atividades de trabalho e classificação das pessoas com deficiências servem de base para o desenvolvimento inclusivo, visando qualificar essas pessoas para o

desempenho do trabalho, adequando o local e o ambiente de trabalho às suas necessidades (FANTINI, SILVEIRA, LA ROCCA, 2010). Posteriormente, pode haver a realização e acompanhamento psicossocial e de desenvolvimento técnico com a análise da atividade das pessoas com deficiência nos postos pelo Terapeuta Ocupacional, pois algumas deficiências provocam limitações que eventualmente podem ser superadas, através de adaptações e tecnologias assistivas.

De acordo com Campos, David e Souza (2014) o trabalhador com deficiência tem sua saúde prejudicada quando não consegue compreender o seu papel na organização e psicodinâmica do trabalho devido aos obstáculos encontrados, percebendo-se como improdutivo. Partindo da percepção da improdutividade, surge o sofrimento e a insatisfação em relação a sua trajetória profissional, e as cobranças que tanto podem vir dos empregadores como da própria pessoa com deficiência lhe causam um adoecimento psicológico e físico, que causa medo, angústia e insegurança. O Terapeuta procura readequar a pessoa à função no resgate do prazer e da satisfação em executar suas atividades de vida diária (AVD).

As dificuldades e desigualdades que as pessoas com deficiências encontram nos ambientes aumentam suas limitações e prejudicam a qualidade do trabalho que exerce e a qualidade de sua vida. Pensando na acessibilidade, o Terapeuta Ocupacional procura a intervir para eliminar as barreiras atitudinais e físicas com o objetivo de proporcionar maior independência e autonomia facilitando o convívio da pessoa com deficiência em seu meio social (PONTE, SILVA, 2015).

A atividade produtiva da pessoa com deficiência é importante por repercutir positivamente no seu desenvolvimento laboral e o profissional ocupacional compreende esta lógica, partindo em busca de meios que proporcionem e facilitem a execução e organização saudável do trabalho (CAMPOS, DAVID, SOUZA, 2014). O Terapeuta Ocupacional, no exercício de sua função, vai procurar eliminar todos os tipos de barreiras que atravancam a produtividade e acessibilidade da pessoa com deficiência, trabalhando com a potencialidade e respeitando a subjetividade do sujeito. Deste modo o olhar do terapeuta está focado na inclusão social da pessoa com deficiência e em evitar atitudes discriminatórias, e, mediante este olhar inclusivo, sua atuação se discorre na facilitação da relação desta pessoa no contexto profissional e na comunidade sociocultural que vive, na procura da satisfação pessoal e prazer de viver dignamente.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 TIPO DE PESQUISA**

Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa, descritiva, com caráter exploratório, realizada com os funcionários com deficiência que trabalham na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), no CAMPUS SEDE.

O presente estudo foi submetido a análise do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos obtendo aprovação sob o número do parecer nº 1.929.532, CAAE nº 62647916.7.0000.5346, e com termo de responsabilidade, previsto no artigo 61 do decreto nº 7.724/2012.

#### **3.2 COLETA DE DADOS**

A coleta de dados ocorreu no mês de maio de 2017, no local e horário de trabalho dos servidores, através de um questionário sócio demográfico, contendo 30 questões de caráter e qualidade impessoal, com o propósito de levantar informações relacionadas ao perfil dos participantes como: idade, gênero, renda, escolaridade, entre outros, pertinentes ao tema. Participaram do estudo 34 servidores federais com deficiência, que exercem função trabalhista na UFSM, com idade mínima de 18 anos, que ingressaram por cotas ou não, caracterizados pela PROGEP (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas) como pessoa com deficiência.

Para a análise estatística submeteu-se os dados coletados em planilha eletrônica e analisados com o auxílio do software SPSS versão 22. Foram feitas tabelas de frequência absoluta e relativa para as variáveis qualitativas e o cálculo de média e desvio padrão para as variáveis quantitativas, caracterizando uma análise descritiva dos dados levantados.

#### 4 ARTIGO

### **PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**

#### PROFILE OF THE DISABLED PUBLIC SERVANTS FROM THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA MARIA

LUNARDI, P.T.B.<sup>1</sup>; SILVA, L.C.<sup>2</sup>; COSTAS, F.A.T.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Terapeuta Ocupacional, Especialista em Reabilitação Físico-Motora, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) – Santa Maria (RS), Brasil.

<sup>2</sup>Mestra em Design, Professora Assistente do Departamento de Terapia Ocupacional, Centro de Ciências da Saúde, UFSM – Santa Maria (RS), Brasil.

<sup>3</sup>Doutora em Educação, Professora Associada III do Departamento de Fundamentos da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) – Santa Maria (RS), Brasil.

Estudo realizado na Universidade Federal de Santa Maria – Santa Maria (RS), Brasil.

Endereço para correspondência:

Avenida Roraima, 1000, prédio 26, sala 1307 – Camobi – CEP 97.105-900 – Santa Maria (RS), Brasil.

Telefone: (55) 99128-0875

E-mail: paulalunardi@ibest.com.br



## **Resumo**

Este estudo objetivou identificar o perfil dos servidores com deficiência e o processo de alocação destes nos locais de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), que ingressaram ou não por cotas, atuantes no CAMPUS SEDE. Apresenta resultados do Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Reabilitação Físico-Motora, sendo aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM, não recebendo financiamento. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva, exploratória. Os dados foram coletados em maio de 2017, através de um questionário sócio demográfico. Os dados foram analisados pelo software SPSS versão 22, sendo feitas tabelas de frequência absoluta e relativa para as variáveis qualitativas e o cálculo de média e desvio padrão para as variáveis quantitativas. Participaram 34 servidores, 100% dos trabalhadores com deficiência, cadastrados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Foi possível conhecer o perfil e como ocorreu a alocação nos locais de trabalho na Instituição. Conclui-se que a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho e em cargos públicos assegura um espaço formal de trabalho, mas não necessariamente, a inclusão, ausência de preconceito e acolhimento deste trabalhador conforme a diversidade humana, tornando-se necessário criar ações direcionadas à qualidade de vida no trabalho.

**Descritores:** Trabalho; Pessoas com Deficiência; Inclusão.

## **Abstract**

This study aimed to identify the profile of the disabled public servants who entered or not in their positions by the quota policy and work at CAMPUS SEDE, and the their process of allocation in the work environment at the Federal University of Santa Maria (UFSM). It presents results from the final term paper of the Physical and Motor Rehabilitation Specialization Course, and it was approved by the Research Ethics Committee of UFSM and did not received any source of funding. This research was classified as a quantitative, descriptive and exploratory study. The collection of data occurred on May 2017 by a social-demographic questionnaire. The data were analyzed using the SPSS software version 22, in which were built tables of absolute and relative frequency to the qualitative variables, and mean and standard deviation calculation to the quantitative variables. 34 servants, 100% of the disabled employees who were registered at PROGEP (Pro Rectory of People Management) took part in this study. It was possible to get to know the profile and how occurred the allocation of these people in their places of work in the institution. It was concluded that the inclusion of disabled people at the job marked and in public offices assures a formal work environment, but not necessarily, the insertion, the lack of prejudice and the reception of this worker according to the human diversity, thus it is necessary to create actions towards life quality in these laborers' jobs.

**Descriptors:** Job Market; Disabled People; Life Quality.

## **Introdução**

Muitas questões surgem acerca dos servidores com deficiência de uma Organização Pública Federal (OPF) em relação a sua trajetória profissional frente ao mundo do trabalho, mais especificadamente no serviço público. A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2006, adotaram a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências (BRASIL, 2012). Estas convenções são fontes de garantia de que os direitos humanos dos cidadãos, inclusive aqueles que possuem deficiência, sejam implementados politicamente para atender as exigências dos tratados internacionais da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O censo demográfico de 2010 apontou, conforme os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que 23,9 % da população brasileira apresenta pelo menos uma das deficiências, visual, auditiva, física, mental ou intelectual, prevalecendo o gênero feminino com 26,5%, em relação ao masculino com 21,2 % (IBGE, 2011). Desta forma, muitas ações sociais e leis governamentais foram promulgadas, podendo ser acionadas por quaisquer pessoas para reforçar o paradigma de proteção destes direitos, objetivando eliminar ou minimizar a lacuna existente entre pessoas sem deficiência e pessoas com deficiência (OLIVEIRA, 2012).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE,2011), 75.955 pessoas ou 29% da população da cidade de Santa Maria possui alguma deficiência, sendo 40,33% do sexo masculino e 59,67% do feminino, o qual a deficiência visual se destaca com 49% do total. O Governo Federal e a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência apoia o desenvolvimento de ações para que os municípios auxiliem esse segmento populacional, conforme o grau de severidade da deficiência (DINIZ, BARBOSA, SANTOS, 2009).

A Universidade Federal de Santa Maria segue a legislação e disponibiliza uma porcentagem de vagas para pessoas com deficiência, possuindo no seu quadro de servidores trabalhadores com deficiência física, visual e auditiva. Desta forma, este estudo tem o objetivo de mostrar o perfil dos servidores com deficiência da Universidade Federal de Santa Maria, bem como, investigar como ocorreu o processo de alocação destes em seus postos de trabalho; a existência de elementos que facilitaram ou dificultaram a inclusão no ambiente de trabalho; a percepção do trabalhador com deficiência em relação a sua própria saúde e capacidade para o trabalho; e a incidência de afastamento do trabalho por motivo ocupacional ou de saúde.

Para o alcance dos objetivos, este artigo está estruturado em seis seções. Na primeira é apresentado uma breve introdução, seguido de duas seções com discussões teóricas sobre a percepção da deficiência e a busca pelos direitos da pessoa com deficiência (segunda seção), e a potencialidade destas pessoas no mundo do trabalho (terceira seção). A próxima seção é dedicada à metodologia, sendo apresentadas as características da pesquisa, bem como os procedimentos de coleta e análise de dados. Os resultados e discussões serão apresentados separadamente, seguidos pela conclusão onde os principais achados são sintetizados.

### **Pessoas com deficiência, a percepção e a busca por direitos**

A visão sobre a Deficiência varia de uma sociedade à outra, de uma época à outra, evoluindo com o tempo. A aceitação das diferenças e a inclusão das pessoas com deficiência não são conjuntos de ações, mas sim mudanças nas atitudes, tornando-se necessário um processo de igualdade de direitos e oportunidades para todos.

A humanidade vem passando por profundas transformações ao longo da evolução histórica, trazendo ideários de igualdade entre as pessoas. Desta forma, uma pessoa com

deficiência possui direitos iguais àquelas que não possuem nenhum tipo de deficiência, propugnados pela sociedade e Estado, visando garantir direitos plenos. Entre os direitos das pessoas com deficiência podemos citar saúde, educação em escola comum<sup>1</sup>, cultura, esporte, lazer, habilitação e reabilitação, transporte, formação profissional e trabalho, que são necessidades inerentes aos seres humanos (ROCHA, 2008).

De acordo com Valle e Connor (2014) a deficiência é percebida como algo incapacitante e quando as pessoas com deficiência demonstram suas potencialidades isso parece, socialmente, algo contraditório, pois na visão da grande maioria, são considerados incapazes. Em decorrência disto, acredita-se que a compreensão de deficiência é uma construção social e que estas pessoas precisam obter acesso maior a todos os aspectos da sociedade, visto que a grande maioria das pessoas com deficiência encontra-se subempregadas ou desempregadas, devido à falta de oportunidades, as barreiras arquitetônicas e atitudinais e a aceitação de que todos têm direitos e deveres iguais (VALLE; CONNOR, 2014).

Neste contexto, ao se pensar em ações inclusivas, surge no Brasil a Lei nº 8.112/90, definindo um percentual de até 20% de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, e a Lei nº 8.213/91, chamada de Lei de Cotas, que garante uma reserva de vagas de 2 a 5% em empresas privadas que tenham mais de 100 funcionários, assegurando a essas pessoas um espaço formal de trabalho (BRASIL, 1990; BRASIL, 1991; CAVALCANTI, 2012; HANSEL, 2009). Porém, o fato de se criar uma lei que possibilita o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho formal, não necessariamente, assegura a inserção e acolhimento deste trabalhador conforme a diversidade humana nos locais de atuação.

Em 21 de dezembro de 1999 foi publicado o Decreto Federal Nº 3.298/99, determinando condições específicas de cotas para concurso público, ou seja, uma reserva de

---

<sup>1</sup> Política Nacional da Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (Brasil, 2008); Decreto Lei 7.611/11(Brasil, 2011).

5% das vagas às pessoas com deficiência (BRASIL, 1999). Desta forma, estas adquirem o direito de se inscrever em concurso público e competir com os outros candidatos em condições de igualdade, para prover cargos de acordo com suas atribuições e em compatibilidade com a deficiência que possuem. Para Rocha (2008), é importante que se cumpra a legislação vigente e que a inserção da pessoa com deficiência no universo trabalhista lhe proporcione bem estar, traga satisfação e prazer em alcançar a autossuficiência, melhorar sua qualidade de vida sendo considerada uma pessoa produtiva para a sociedade. Ao garantir o acesso e a qualidade deste, pode-se pensar para além do cumprimento da legislação, de inserir um trabalhador com deficiência no mundo do trabalho, pode-se pensar em inclusão.

### **Pessoas com Deficiência e o mundo do trabalho**

Após a Revolução Industrial o fato de estar ou não “empregado” para a população geral, exprimia muito mais do que apenas ter uma renda financeira, pois para o sujeito tinha um significado de inclusão ou exclusão social em maior ou menor intensidade de acordo com a importância na vida das pessoas (CAMARGO, *et al.*,2015). Atualmente, enfatizar o problema da inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho é pertinente para o momento histórico e para as mudanças frente à crise global, tornando-se imprescindível ao homem que respeite e aceite o seu semelhante.

De acordo com Ponte e Silva (2015), as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência não são apenas barreiras físicas, que impedem sua inserção social, incluindo o ambiente escolar e de trabalho. Existem outros obstáculos como os estigmas, a negação, os preconceitos, o abuso de poder e os estereótipos que enfrentam diariamente, e podem ser consideradas discriminações que irão interferir no seu processo de inclusão. É importante que se valorize a diversidade e se combata o preconceito e a discriminação, para que assim

realmente ocorram mudanças efetivas na cultura, no comportamento, na rotina e nos hábitos, para haver uma maior potencialização e visualização da capacidade da pessoa com deficiência, de modo a se respeitar sua condição, também no ambiente de trabalho.

Em relação aos servidores públicos federais, o Regime Jurídico Único (BRASIL, 1990) antevê uma readaptação profissional destinada ao servidor que necessitar cargos e atribuições que sejam compatíveis com a condição de deficiência verificada em inspeção médica (FANTINI; SILVEIRA; LA ROCCA, 2010). Assim, a readaptação, em caso de acidentes ou outros agravos que limitam o trabalhador, ou adaptação, quando a pessoa com deficiência ingressa no serviço público federal por cotas, respeitará a sua condição, adequando o local de trabalho, a função que deve desempenhar, a habilitação exigida e o nível de escolaridade, procurando estabelecer um ambiente primordial que propicie a criatividade e a inovação da diversidade da pessoa com deficiência.

Conforme Assis e Carvalho-Freitas (2014), para que a inclusão ocorra realmente, os órgãos federais, as organizações e a própria sociedade devem se ajustar para o acolhimento das pessoas com deficiência, dando-lhes condições para que possam desempenhar seu trabalho da melhor forma. É também através da modificação dos instrumentos de trabalho, mudanças nas suas instalações, reconhecimento do potencial das pessoas com deficiência e cuidados com sua carreira profissional, que se pode rumar à inclusão.

Associado também às pessoas com deficiência, o paradigma da inclusão se caracteriza por um modelo social preconizador do princípio de que não é a pessoa com deficiência que deve se adequar a sociedade e sim a sociedade que deve adequar-se a essas pessoas, pois, muitas vezes, é a responsável por criar situações que a incapacitam e a colocam em desvantagens na execução de certos papéis sociais (GUGEL, 2006; SILVA, 2013). Da mesma forma, o ambiente em que a pessoa com deficiência exerce o seu trabalho deve atentar para a

diversidade de seus trabalhadores, independentemente de estes apresentarem ou não algum tipo de deficiência.

## **Metodologia**

Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa, descritiva, com caráter exploratório, realizada com os servidores com deficiência que trabalham na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), no CAMPUS SEDE. O presente estudo foi submetido à análise do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria, obtendo parecer favorável nº 1.929.532, CAAE nº 62647916.7.0000.5346 de 16 de fevereiro de 2017, e com termo de responsabilidade, previsto no artigo 61 do decreto nº 7.724/2012.

A coleta de dados ocorreu no mês de maio de 2017, no local e horário de trabalho dos servidores, através de um questionário sócio demográfico aplicado pessoalmente, contendo 30 questões fechadas, com o propósito de levantar informações relacionadas ao perfil dos participantes. Do total de 3.721 trabalhadores concursados, participaram do estudo 34 servidores federais com deficiência, tendo como critérios de inclusão exercer função trabalhista na UFSM, idade mínima de 18 anos, que ingressaram por cotas ou não, caracterizados pela Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) como pessoa com deficiência.

Para a análise estatística submeteu-se os dados coletados em planilha eletrônica e analisados com o auxílio do software SPSS versão 22. Foram feitas tabelas de frequência absoluta e relativa para as variáveis qualitativas e o cálculo de média e desvio padrão para as variáveis quantitativas, caracterizando uma análise descritiva dos dados levantados.

## **Resultados**

Neste estudo participaram 34 (trinta e quatro) servidores com deficiência, representando 100 % dos servidores registrados na PROGEP da UFSM que ingressaram pelo regime de cotas ou não, que possuem alguma deficiência. A idade média foi de 44,18 anos, sendo a mínima de 26 anos e máxima de 64 anos (n= 34).

Em relação ao gênero, 17 (50%) pessoas são do sexo feminino e 17 (50%) do sexo masculino, caracterizando-se como um grupo homogêneo. Quanto a etnia, 31 (91,2%) servidores declararam-se brancos, 2 (5,9%) servidores são pardos e 1(2,9%) apenas declarou ser negro. Foram entrevistados 20 (58,8%) servidores com deficiência física, 12 (35,3%) com deficiência visual e 2 (5,9%) com deficiência auditiva.

A maioria dos servidores relatou ter enfrentado muitas dificuldades logo que assumiram sua função em seus postos de trabalho, mas superaram os obstáculos relacionados à ocupação e as pessoas que convivem neste local, conferindo com as respostas na Tabela 1, quando inquiridos sobre “Quais as dificuldades de trabalho que geralmente encontra?”.

Tabela 1 - Dificuldades de trabalho que geralmente encontra

		<b>FREQUÊNCIA</b>	<b>PORCENTAGEM</b>
<b>VÁLIDO</b>	Não encontra nenhuma dificuldade	19	55,9
	Dificuldade de adaptação do ambiente de trabalho	6	17,6
	Ausência de incentivo e credibilidade por parte de superiores	4	11,8
	Ausência de valorização do seu trabalho	2	5,9
	Ausência de motivação própria na execução da atividade	2	5,9
	Dificuldade de adaptação do ambiente de trabalho/Ausência de motivação própria na execução da atividade	1	2,9
	<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Dados do Questionário Sociodemográfico



Quando os mesmos foram questionados sobre a “Percepção em relação a sua deficiência”, 23 (67,6%) dos servidores declararam que a mesma é “Pouco limitante”, 10 (29,4%) declararam que “Não é limitante” e 1 (2,9%) referiu ser “Muito limitante”. Em concordância com o resultado referente a percepção própria da sua deficiência está o resultado das “Dificuldades na realização do seu trabalho”, pois 15 (44,1%) pessoas entrevistadas disseram que “Raramente” possuem dificuldades, seguidos de 10 (29,4%) que responderam “Nunca” e 9 (26,5%) “Algumas vezes”.

Na Tabela 2 verifica-se a percepção do trabalhador com deficiência sobre “Sua saúde e capacidade para o trabalho”, nos últimos doze meses, o qual mostra que um servidor está contrariado com seu rendimento no trabalho, pois conforme seu relato, sua deficiência lhe causa limitações no exercício da função.

Tabela 2: Percepção de sua saúde e capacidade para o trabalho

		<b>FREQUÊNCIA</b>	<b>PORCENTAGEM</b>
<b>VÁLIDO</b>	Satisfeito	15	44,1
	Muito satisfeito	13	38,2
	Muito insatisfeito	3	8,8
	Nem satisfeito nem insatisfeito	2	5,9
	Insatisfeito	1	2,9
	<b>TOTAL</b>	34	100,0

Fonte: Dados do Questionário Sociodemográfico

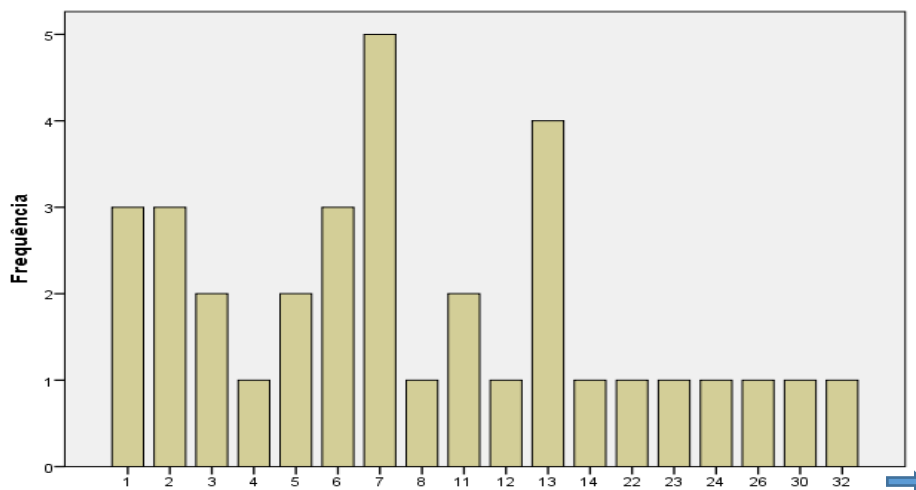
O resultado da tabela acima concorda com os resultados dos servidores quando inquiridos apenas sobre a sua saúde, 21 (61,8%) pessoas consideram-na “Boa”, 10 (29,4%) “Muito boa” e 3 (8,8%) relatam que sua saúde não é “Nem boa nem ruim”.

Quanto ao tempo de serviço, 6 (17,6%) servidores aferiram “até 2 anos”, 5 (14,7%) possuem de “2 a 5 anos”, 9 (26,5%) de “6 a 10 anos”, 8 (23,5%) de “11 a 20 anos” e 6 (17,6%) “Acima de 21 anos”, respectivamente. Nem todos ingressaram pelo Regime de

Cotas, sendo que 7 (20,6%) servidores ingressaram por concurso regular, tornaram-se pessoas com deficiência por problemas de saúde ou acidentes, e 28 (79,4%) ingressaram pelo regime de cotas.

O Gráfico 1 mostra os anos de serviço de cada servidor individualmente, sendo constatado que 26 pessoas (76,4%) possuem estabilidade e 8 pessoas (23,6 %) estão em período probatório.

Gráfico 1: Anos de Trabalho



Anos de trabalho

Fonte: Dados do Questionário Sociodemográfico

No grau de escolaridade, prevaleceu “Ensino Superior Completo” com 10 (29,4%) entrevistados, seguido de “Mestrado” com 6 (17,6%), “Especialização” com 5 (14,7%), “Ensino Superior Incompleto” e “Pós Graduação” com 4 (11,8%) pessoas cada, “Doutorado” e “Ensino Médio Completo” 2 (5,9%) cada, e apenas 1 (2,9%) servidor com “Ensino Técnico Completo”. Estes dados condizem com a renda em salários mínimos que recebem, sendo que 16 (47,1%) recebem de “3 a 5”, 15 (44,1%) de “5 a 8”, 2 (5,9%) de “1 a 3” e 1 (2,9%) recebe “Acima de 8” salários. Quando os servidores são questionados sobre o “Número de pessoas

que vivem com sua renda mensal”, 13 (38,2%) pessoas declararam que seu salário é para si próprio, outros 13 (38,2%) disseram que duas pessoas vivem com seu salário, 7 (20,6%) pessoas expuseram três dependentes do salário e apenas 1 (2,9%) alegou que quatro pessoas vivem com sua renda.

Em relação à localização de sua residência, prevaleceu “Em bairros próximo ao centro da cidade” com 13 (38,2%) servidores, em segundo lugar aparece “No centro da cidade” com 10 (29,4%), em terceiro lugar “Em bairros da periferia” com 9 (26,5%), e por último, 2 (5,9%) pessoas que relataram morar “Em cidade próxima”.

Quanto ao tipo de trabalho exercido pelos servidores destaca-se a “Função técnica” em primeiro lugar, realizada por 11 (32,4%) trabalhadores, em segundo lugar “Cargo de chefia/coordenação” com 10 (29,4%), em terceiro 6 (17,6%) servidores que desempenham “Função auxiliar”, em quarto lugar 5 (14,7%) que declaram “Não exercem cargo de chefia/coordenação” e não estarem realizando a função para a qual realizaram concurso público, e em quinto e último lugar 2 (5,9%) servidores referiram em “Função intermediária”, pois atuam em funções diferentes da designada pelo concurso prestado.

A Tabela 3 mostra a “Forma como ocorreu a alocação ao local de trabalho e função exercida pelo trabalhador” no qual se constatou que a maioria dos servidores foram alocados em seus postos de trabalho “Conforme a sua formação profissional”.

Tabela 3: Como ocorreu a alocação ao seu local e função de trabalho

		<b>FREQUÊNCIA</b>	<b>PORCENTAGEM</b>
<b>VÁLIDO</b>	Minha formação profissional	13	38,2
	Com a necessidade do chefe/coordenador do setor	8	23,5
	Desconhece a forma como ocorreu	6	17,6
	A acessibilidade do local	5	14,7
	Outros	2	5,9

	<b>TOTAL</b>	34	100,0
--	--------------	----	-------

Fonte: Dados do Questionário Sociodemográfico

De acordo com o estado civil dos servidores, 13 (38,2%) são “Solteiros”, 10 (29,4%) são “Casados”, 5 (14,7%) são “Divorciados”, 1 (2,9%) “Viúvo” e 5 (14,7%) declararam “Outros” (união estável). Um total de 18 (52,9%) servidores afirmaram não ter filhos, 10 (29,4%) com um filho, 2 (5,9%) têm dois filhos e 4 (11,8%) possuem três filhos. Do total de servidores, 14 (41,2%) residem com “Cônjuge ou companheiro”, 7 (20,6%) “Residem com os pais”, “Com outros familiares” e “Sozinho” 6 (17,6%) respectivamente, e apenas 1 (2,9%) reside “Com amigos”. A religião “Católica” foi referida como a religião de 22 trabalhadores, representando 64,7% do total, seguidas pela religião “Evangélica” e “Sem religião” com 4 (11,8%) cada uma, “Espírita” com 3 (11,8%) e 1 “Outras”.

Nos últimos doze meses, a maioria dos servidores nunca necessitou “Afastar-se por motivo ocupacional” do serviço (82,4%=28), 5 (14,7%) pessoas “Raramente” afastaram-se (1 vez), e apenas 1 pessoa (2,9%) afastou-se “Algumas vezes”, ou seja, de 1 a 3 vezes ao ano. No quesito “Afastar-se por motivo de saúde”, os resultados foram semelhantes ao anterior, onde 18 servidores (52,9%) “Nunca” se afastaram, 8 (23,5%) se afastaram “Raramente”, 7 (20,6%) se afastaram “Algumas vezes”, e apenas 1 servidor (2,9%) afastou-se “Muitas vezes” (de 4 a 8 vezes).

Os servidores foram questionados se “Gostam do local que trabalham”, onde 33 (97,1%) responderam que “Sim”, estão felizes com o local de trabalho, mas estão descontentes com a discriminação advindas de algumas pessoas em relação a sua deficiência e capacidade de exercer funções trabalhistas de forma satisfatória; já 1 (2,9%) servidor declarou “Não” gostar, pois encontra-se em local de difícil acesso. Nesta mesma questão, alguns servidores expuseram a necessidade de uma terceira opção de respostas, que seria “Nem sim

nem não”, pois percebem algumas situações ruins e adversas em alguns momentos e de forma esporádica.

Este fato é justificado quando questionados sobre o “Nível de satisfação relacionado ao trabalho que executa”, onde 24 (70,6%) servidores responderam estar “Satisfeitos”, 8 (23,5%) “Muito satisfeito”, e 2 (5,9%) responderam estar “Muito insatisfeito”. Em relação à inclusão no ambiente de trabalho e a relação dos colegas, 16 (47,1%) servidores disseram estar “Satisfeitos”, 12 (35,3%) “Muito satisfeito”, 2 (5,9%) “Nem satisfeito nem insatisfeito”, 1 (2,9%) está “Insatisfeito” e 3 (8,8%) estão “Muito insatisfeitos”.

Em relação a como o servidor com deficiência percebe a “Inclusão ao ambiente e a relação com os colegas de trabalho” observa-se que parte dos servidores sente-se felizes e não possuem muitas reclamações em relação ao seu local e colegas de trabalho. Os servidores que manifestaram estar descontentes relataram ser por falta de credibilidade em relação ao trabalho que exercem e o preconceito que algumas pessoas têm em relação à condição de deficiência.

A Tabela 4 indica a percepção dos servidores sobre as “Barreiras atitudinais” no local de trabalho e advindas de colegas de trabalho no último ano, prevalecendo poucas barreiras atitudinais de acordo com o relato da maioria dos entrevistados.

Tabela 4: Barreiras atitudinais no local de trabalho

		<b>FREQUÊNCIA</b>	<b>PORCENTAGEM</b>
<b>VÁLIDO</b>	Nunca	25	73,5
	Algumas vezes	8	23,5
	Frequentemente	1	2,9
	<b>TOTAL</b>	34	100,0

Fonte: Dados do Questionário Sociodemográfico

Já Tabela 5 refere-se as “Barreiras físicas”, mostrando, de acordo com os servidores, que existem poucos ou nenhum impedimento físico no local de trabalho.

Tabela 5: Barreiras físicas no local de trabalho

		<b>FREQUÊNCIA</b>	<b>PORCENTAGEM</b>
<b>VÁLIDO</b>	Nenhuma barreira	22	64,7
	Poucas barreiras	10	29,4
	Muitas barreiras	2	5,9
	<b>TOTAL</b>	34	100,0

Fonte: Dados do Questionário Sociodemográfico

## **Discussões**

Ao serem analisados os dados obtidos, foi possível verificar que o objetivo geral de identificar o perfil dos servidores com deficiência que trabalham na Universidade Federal de Santa Maria, que ingressaram ou não por cotas, foi atingido com porcentagem total de 100%. Sendo entrevistados 34 servidores, ou seja, todos os funcionários que estão registrados na PROGEP como pessoas que possuem deficiências, que ingressaram por cotas ou não.

Inicialmente torna-se importante salientar que a UFSM possuía 3.721 servidores federais em seu quadro de funcionários até a data de 16 de outubro de 2016, mas deste número, apenas 34 servidores estão declarados como “com alguma deficiência”, correspondendo a menos de 1% do total de servidores. De acordo com a Lei 8.112/1990 é estabelecida a obrigatoriedade a reserva de até 20% das vagas ofertadas em concursos públicos para pessoas com deficiência, e conforme o Decreto N° 3. 298/1999 determina-se um número mínimo de 5% de vagas que devem ser destinadas a este público (BRASIL, 1990; BRASIL,1999). Seria importante analisar esta referência com atenção para identificar porque a Universidade não está alcançando o percentual mínimo de pessoas com deficiência. Pode-se

indicar que a forma como são realizados os concursos devem ser repensadas, adequação dos editais, ampliação na oferta de vagas e até o acompanhamento do servidor após sua admissão podem estar influenciando este fato.

Nos critérios utilizados para a alocação dos servidores prevaleceu a formação profissional que cada servidor possui, fazendo com que desempenhe seu trabalho de forma satisfatória pois realiza a função escolhida. Conforme Campos, David e Souza (2014) o trabalhador com deficiência tem sua saúde prejudicada quando não consegue compreender o seu papel na organização, na psicodinâmica do trabalho e na realização deste, decorrente dos obstáculos encontrados ou por não estar exercendo a atividade laboral escolhida, tornando-se, muitas vezes, improdutivo.

Quanto à existência de fatores facilitadores ou que dificultaram a inclusão da pessoa com deficiência foi percebido que, apesar de ouvir muitos relatos sobre os obstáculos encontrados (barreiras físicas) e preconceitos (barreiras atitudinais) sofridos inicialmente, atualmente grande parte dos servidores mencionaram estar satisfeitos com seu ambiente de trabalho, pois aprenderam a conviver com algumas contrariedades no decorrer do tempo, percebendo-se como pessoas produtivas. Os mesmos salientam a necessidade de haver um setor especializado na UFSM para auxiliá-los nos problemas pertinentes as suas necessidades.

De acordo com Vasconcelos (2010), não é suficiente a implementação do sistema de cotas, é necessário que existam estratégias de inclusão facilitadoras que contemplem o desenvolvimento do trabalho, levando-se em conta políticas públicas que favoreçam a adequação do papel do servidor no ambiente de trabalho. Para os gestores, incluir pessoas com deficiência no quadro de funcionários não deve ser mero cumprimento de lei, mas sim um desafio maior, pois a subjetividade do ofício, suas vivências e as relações interpessoais que podem causar prazer ou sofrimento ao trabalhador, podendo ou não resultar em um sentir-se incluído.

Faleiro (2012) salienta que as diversas ações e os esforços desenvolvidos com o intuito de promover a “aceitação” das pessoas com deficiência na sociedade esbarram no preconceito que existe em relação a eles, advindo do desconhecimento e da falta de informação a respeito das deficiências, suas reais limitações, expectativas, potencialidades, necessidades e sentimentos do deficiente. O preconceito existente relatado por alguns servidores é uma atitude negativa, que pode influenciar e prejudicar a potencialidade da pessoa com deficiência para o trabalho, fragilizando-a ainda mais frente ao processo de inclusão.

Quanto à percepção sobre a própria saúde e capacidade para o trabalho, a maioria dos servidores declararam que sua saúde é boa e estão satisfeitos com a sua capacidade para o trabalho, apesar dos relatos de alguns que carecem de tratamento médico e terapia, e outros que possuem muitos impedimentos, decorrentes da própria condição de deficiência. Portanto, a deficiência é vista de forma diferente para cada sujeito que a vivencia, não somente pela concretização de doenças e deformidades, mas sim pela conjunção de diferentes aspectos que são de cunho individual tais como cultura, construção psicológica e intelectual, e experiências vividas. Com isso, Pantano (2009) sugere que é impossível ter uma linguagem transcultural para a deficiência que englobe todas as suas dimensões, pois as experiências individuais da deficiência são únicas e a percepção desta é muito relativa, e está sujeita às interpretações culturais e depende dos valores, contextos e lugar sociocultural das pessoas que a vivem e observam.

Conforme observado na questão de afastamento do trabalho por motivo de saúde ou ocupacional, grande parte dos servidores respondeu que nunca precisaram afastar-se do trabalho, comprovando que possuir uma deficiência não significa necessariamente ter mais ou menos problemas de saúde, relacionado ou não com a função exercida, comparado ao trabalho de colegas sem deficiência. O processo de incluir pressupõe ações de harmonização de



práticas, criação de ambientes de trabalho com acessibilidade para todos, possibilitando mais saúde e equilíbrio e menos doenças e incapacidades.

Para a Secretaria Especial dos Direitos Humanos (Brasil, 2003), o trabalho como parte do contexto da pessoa com deficiência, é declarado como significativo porque pode ser considerado uma forma da pessoa atuar na sua realidade, transformando-a e modificando-a, bem como construir sua identidade social e pessoal, garantindo sua participação em espaços comuns da sociedade, e principalmente influenciando sua autoestima e consciência de dignidade. O trabalho é importante para a vida humana porque vem aliado no direito a oportunidade de fazer parte da sociedade e do mercado de trabalho, numa concepção de que a pessoa com deficiência é parte da sociedade e esta é a responsável pela sua inclusão (CARVALHO-FREITAS; TETTE, 2012).

O direito de acesso ao trabalho garante às pessoas com deficiência o ingresso em órgãos federais através de concursos públicos e Lei de Cotas, mas muitas vezes não reduz as desigualdades naturais existentes no ambiente de trabalho e compatibilidade com os interesses da unidade federalista contratante (OLIVEIRA, 2012).

## **Conclusão**

A sociedade construiu, ao longo de décadas, uma concepção negativista em relação ao que, culturalmente, é estabelecido como imperfeito, diferente, desconhecido, incapaz ou estranho (FALEIRO, 2012). A construção destas concepções formuladas pelo medo, pelo preconceito e por desinformação, muitas vezes culmina por potencializar ainda mais as fragilidades presentes no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Estes fatos, por muitas vezes, tornam-se um intensificador da exclusão, pois a sociedade atualmente, de forma geral, ainda tende a ver a pessoa com deficiência não pelo viés das possibilidades, mas sim pela incapacidade, pela falta ou disfunção.

Os objetivos propostos pelo estudo foram alcançados, porquanto foi possível conhecer, mapear e identificar as pessoas com deficiência que atuam na UFSM, campus sede, sendo que este material poderá contribuir no surgimento de ações futuras que garantam melhor qualidade de vida no trabalho, respeitando as singularidades e necessidades individuais.

Em relação a Instituição, observa-se ainda estão presentes uma série de fatores que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Dentre estes fatores pode-se citar a falta de acessibilidade ao local, adequação do posto de trabalho às necessidades específicas, em alguns casos tratamento igualitário junto a colegas de trabalho e aceitação por parte destes, dificuldade para cumprir tarefas em determinadas ocasiões, adoecimentos em decorrência do trabalho, entre outros, que ferem a dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade.

Em relação ao público estudado é possível afirmar que constituem-se como um grupo homogêneo em relação ao sexo e diversificado quanto às dificuldades e facilidades encontradas no trabalho. Alguns servidores sentem-se limitados fisicamente e psicologicamente, percebendo muitas dificuldades e desigualdades nos ambientes, prejudicando a qualidade do trabalho que exerce e a qualidade de sua vida. Outros estão prazerosos e sentem satisfação na execução e desenvolvimento laboral do seu trabalho, sentindo-se satisfeitos e felizes com seu desempenho e produtividade.

Conclui-se que o tema sobre pessoas com deficiência e o perfil destes trabalhadores em relação ao mundo do trabalho, função exercida e instituições que representam, ainda é pouco debatido, pesquisado e explorado no Brasil. Torna-se necessário a realização de outros estudos para verificar as condições gerais destes trabalhadores, pois a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho e em cargos públicos assegura um emprego formal, mas nem sempre garante a inserção e o acolhimento deste trabalhador, de acordo com a diversidade humana. Assim, faz-se necessário criar ações direcionadas a qualidade de vida no

trabalho para estes trabalhadores. Da mesma forma, os dados encontrados neste estudo poderão auxiliar pesquisas que tragam benefícios às pessoas com deficiência que atuam na UFSM.

## Referências

ASSIS, Adamir M.; CARVALHO-FREITAS, Maria N. Estudo de Caso Sobre a Inserção de Pessoas com Deficiências Numa Organização de Grande Porte. *Revista Eletrônica de Administração*. Porto Alegre, Ed. 78, n. 2, p. 496-528, Maio/agosto, 2014.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Institui o Regime Jurídico dos Servidores Cíveis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Seção III, p. 3.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1991. Seção VI, Subseção II, p. 39.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. DECRETO n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Brasília, DF, 1999. Seção IV, p. 9.

\_\_\_\_\_. Secretaria Especial dos direitos humanos. *Trabalho e emprego: instrumentos de construção da identidade pessoal e social*. Brasília, 2003, 40 p.

\_\_\_\_\_. *Cartilha Orientadora para Criação e Funcionamento dos Conselhos de Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE*, Presidência da República, Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Brasília, 2ª Ed., 2012, p. 01-15.

CAMARGO, Mário L.; *et al.* A Pessoa com Deficiência (PcD) e o Mercado de Trabalho: desafios à inclusão. *Revista Eletrônica do 8º Congresso de Extensão Universitária da UNESP*, Bauru, ISSN 2176-9761, p. 1-7, 2015.

CAMPOS, Juliana F.; DAVID, Helena M. S. L.; SOUZA, Norma V. D. O. Prazer e Sofrimento: Avaliação de Enfermeiros Intensivistas à Luz da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista de Enfermagem Escola Anna Neri*, Rio de Janeiro 18(1), p. 90-95, Jan./Mar., 2014.

CARVALHO-FREITAS, Maria N.; TETTE, Raissa P. G. Pressões no Trabalho e Receptividade de Pessoa com Deficiência. *Revista PSICO PUCRS*, Porto Alegre, v. 43, n. 4, p. 442-451, Out./Dez., 2012.

CAVALCANTI, Valéria M. *Inclusão no Mercado de Trabalho: a experiência de pessoas com deficiência física*. 53 fl. Graduação em Enfermagem. Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2012.

DINIS, Débora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson R. Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, v. 6, n.11, p. 65-77, Dez., 2009.

FALEIRO, Gabriela B. *Os Desafios na Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho*. 43 fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Educação Especial e Processos Inclusivos) – Faculdade de Educação, UFRGS, Porto Alegre, 2012.

FANTINI, Adriana J. E.; SILVEIRA, Andréa M.; LA ROCCA, Poliana F. Readaptação Ocupacional de Servidores Públicos: a experiência de uma universidade pública. *Revista Médica de Minas Gerais*, Belo Horizonte, 20 (2 Supl 2), p. 59-65, 2010.

GUGEL, Maria A. *Pessoa com Deficiência e o Direito ao Concurso Público: Reserva de Cargos e Empregos Públicos, Administração Pública Direta e Indireta*. Goiânia, Ed. UCG, 2006.

HANSEL, Tânia D. *A Empregabilidade de Pessoas com Deficiências: Possibilidades e Limitações*. 46fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Cuiabá, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Censo Demográfico 2010*, Rio de Janeiro, 2011.

OLIVEIRA, Luiza. M. B. *Cartilha do Censo 2010 Pessoas com Deficiência*, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília, DF, 2012. 32 p.

PANTANO, Liliana. Nuevas Miradas em Relación com la Conceptualización de la Discapacidad – Condición y situación de discapacidad, In: BROGNA, Patrícia. *Visiones y revisiones de la discapacidad*, México: FCE, 2009, p. 73-97.

PONTE, Aline S.; SILVA, Lucielem C. A Acessibilidade Atitudinal e a Percepção das Pessoas com e sem Deficiência. *Caderno de Terapia Ocupacional UFSCar*, São Carlos, v. 23, n. 2, p. 261-271, 2015.

ROCHA, Iria M. F. *Inserção da Pessoa com Deficiência no mundo do trabalho “o caso de Porto Alegre”*. 34 fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização MBA em Gestão Pública) – Faculdade IBGEN, Porto Alegre. 2008.

SILVA, Mariana S. *Caracterização de Servidores com Deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior*. 69 fl. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2013.

VALLE, Jan W.; CONNOR, David J. *Ressignificando a Deficiência: da Abordagem Social às Práticas Inclusivas na Escola*. Porto Alegre: AMGH Editora Ltda, 2014.

VASCONCELOS, Fernando D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

## 5 CONCLUSÃO

Não houve nenhum tipo de dificuldade para a realização da pesquisa quanto ao número de participantes, pois a medida que eram contatados e esclarecidos quanto aos objetivos do estudo, faziam questão de participar e contribuir com relatos, alguns temerosos de represálias, outros de episódios tristes e também de acontecimentos felizes, sobre sua trajetória trabalhista e sua deficiência. A construção formulada pelo medo, pelo preconceito e por desinformação, muitas vezes culmina por potencializar ainda mais as fragilidades presente na inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, por se tornar intensificador da exclusão, considerando-as inválidas, sem utilidade e incapazes para o trabalho e a sociedade.

Como resultados desse trabalho, foi possível concluir que os objetivos propostos para a pesquisa foram alcançados, pois foi possível conhecer, mapear e identificar algumas necessidades das pessoas com deficiência que atuam na UFSM, tornando possível a contribuição no surgimento de ações futuras que garantam melhor qualidade de vida no trabalho, respeitando suas singularidades e necessidades individuais.

Conclui-se que o tema sobre pessoas com deficiência e o perfil destes trabalhadores em relação ao mercado de trabalho, função exercida e instituições que representam ainda são pouco debatidos, pesquisados e explorados no Brasil. Torna-se necessário a realização de outros estudos para verificar as condições gerais destes trabalhadores, pois a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho e em cargos públicos assegura um emprego formal, mas nem sempre a inserção, ausência de preconceito e acolhimento deste trabalhador, de acordo com a diversidade humana, sendo necessário criar ações direcionadas a qualidade de vida no trabalho para estes trabalhadores. Da mesma forma, os dados encontrados neste estudo poderão auxiliar pesquisas que tragam benefícios às pessoas com deficiência e as instituições as quais atuam.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de Caso Sobre a Inserção de Pessoas com Deficiências Numa Organização de Grande Porte. *Revista Eletrônica de Administração*. Porto Alegre, Ed. 78, n. 2, Maio/agosto, 2014, p. 496-528.
- BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Institui o Regime Jurídico dos Servidores Cíveis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Seção III, p. 3.
- \_\_\_\_\_. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1991. Seção VI, Subseção II, p. 39.
- \_\_\_\_\_. Presidência da República. DECRETO n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Brasília, DF, 1999. Seção IV, p. 9.
- \_\_\_\_\_. Secretaria Especial dos direitos humanos. *Trabalho e emprego: instrumentos de construção da identidade pessoal e social*. Brasília, 2003, 40 p.
- \_\_\_\_\_. *Cartilha Orientadora para Criação e Funcionamento dos Conselhos de Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE*, Presidência da República, Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Brasília, 2ª Ed., 2012, p. 01-15.
- \_\_\_\_\_. Ministério da Saúde, **Conselho Nacional de Saúde Resolução CNS N° 466**, 2012.
- CAMARGO, M. L.; et al. A Pessoa com Deficiência (PcD) e o Mercado de Trabalho: desafios à inclusão. *Revista Eletrônica do 8º Congresso de Extensão Universitária da UNESP*. Bauru, Títulos, autores – ISSN 2176-9761. 2015, p. 1-7.
- CAMPOS, J. F.; DAVID, H. M. S. L.; SOUZA, N. V. D. O. Prazer e Sofrimento: Avaliação de Enfermeiros Intensivistas à Luz da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista de Enfermagem Escola Anna Neri*. Rio de Janeiro 18(1) Jan./Mar., 2014, p. 90-95.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G. Pressões no Trabalho e Receptividade de Pessoa com Deficiência. *Revista PSICO PUCRS*. Porto Alegre, v. 43, n. 4, Out./Dez., 2012, p. 442-451.
- CAVALCANTI, V. M. Inclusão no Mercado de Trabalho: a experiência de pessoas com deficiência física. *Dissertação de Graduação em Enfermagem. Universidade Estadual da Paraíba*. Campina Grande, 2012. 53 p.
- DINIS, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, v. 6, n.11, Dez., 2009, p. 65-77.
- FALEIRO, G. B. Os Desafios na Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. *Dissertação de Pós-Graduação em Educação de Trabalho*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012, 43 p.

FANTINI, A. J. E.; SILVEIRA, A. M.; LA ROCCA, P. F. Readaptação Ocupacional de Servidores Públicos: a experiência de uma universidade pública. *Revista Médica de Minas Gerais*. Belo Horizonte, 20(2 Supl 2), 2010, p. 59-65.

HANSEL, T. D. A Empregabilidade de Pessoas com Deficiências: Possibilidades e Limitações. *Dissertação de Pós-Graduação e Especialização em Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva*, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Cuiabá, 2009. 46 p.

HOFFMANN, C.; TRAVERSO, L. D.; ZANINI, R. R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiências no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. *Revista Gestão Produtiva*. São Carlos, v. 21, n. 4, 2014, p. 707-718.

IBGE. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE*. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Censo Demográfico 2010, Rio de Janeiro, 2011.

JARDIM, T. A.; AFONSO, V. C.; PIRES, I. C. A terapia ocupacional na estratégia de saúde da família-evidências de um estudo de caso no município de São Paulo, *Revista de Terapia Ocupacional*, São Paulo, v. 19, n. 3, set./dez., 2008, p. 167-175.

LIMA, E. M. F. A. Desejando a diferença: considerações acerca das relações entre os terapeutas ocupacionais e as populações tradicionalmente atendidas por estes profissionais, *Revista da Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 14, n. 2, Mai./Ago., 2003, p. 64-71.

OLIVEIRA, L. M. B. *Cartilha do Censo 2010 Pessoas com Deficiência*, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília, DF, 2012. 32 p.

PANTANO, L. Nuevas Miradas em Relación com la Conceptualización de la Discapacidad – Condición y situación de discapacidad, In: BROGNA, P. *Visiones y revisiones de la discapacidad*, México: FCE, 2009, p. 73-97.

PONTE, A. S.; SILVA, L. C. A Acessibilidade Atitudinal e a Percepção das Pessoas com e sem Deficiência. *Caderno de Terapia Ocupacional UFSCar*, São Carlos, v. 23, n. 2, 2015, p. 261-271.

ROCHA, I. M. F. Inserção da Pessoa com Deficiência no mundo do trabalho “o caso de Porto Alegre”. *Dissertação de Mestrado MBA em Gestão Pública*. Porto Alegre. 2008. P. 13-34.

SILVA, M. S. Caracterização de Servidores com Deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior. *Dissertação de Mestrado em Educação Especial*. São Carlos: UFSCar, 2013, 69 p.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise da atividade para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Revista Gestão Produtiva*, São Carlos, v. 18, n. 1, 2011, p. 13-26.

SOUZA, A. L. M. Gestão da Diversidade e Pessoas com Deficiência: Investigação Sobre a Inserção da Pessoa com Deficiência em uma Organização Pública Federal. *Dissertação de Pós-Graduação em Administração*. Universidade de Brasília. Brasília, 2009. 39 p.

VALLE, J. W.; CONNOR, D. J. *Ressignificando a Deficiência da Abordagem Social às Práticas Inclusivas na Escola*, AMGH Editora Ltda, Mc Graw Hill Education, 2014, p. 37-74.

VELTRONE, A. A.; ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. *Revista Educação Especial*. Santa Maria, Jan./Abr., v. 23, n. 36, 2010, p. 73-90.



ANEXO A – Normas da Revista Trabalho, Educação e Saúde

## **Normas para publicação – Revista Trabalho, Educação e Saúde**

Revista Indexada com Bases de Dados ao Scientific Library Online (SciELO), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Edubase (FE/Unicamp), Contents Pages in Education (Carfax), Educational Research Abstracts online (Carfax), International Bibliography of the Social Sciences (The London School of Economics and Political Science e Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (Iresie).

Diretórios de Directory of Open Access Journals (DOAJ), Latindex (Uname IBICT) e Sumários Correntes de Periódicos Online (FE/Unicamp).

Abreviação para citação: RevTES

*Trabalho, Educação e Saúde* é uma revista científica editada pela Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, da Fundação Oswaldo Cruz. Destina-se à publicação, com periodicidade quadrimestral, de debates, análises e investigações, de caráter teórico ou aplicado, sobre temas relacionados à educação no campo da saúde.

A formação e a qualificação profissional e o processo de trabalho na saúde constituem temáticas centrais à revista. Neste sentido, busca atuar na consolidação da Educação como uma área de conhecimento no campo da saúde, além de contribuir para qualificar as práticas educativas específicas desse campo.

*Trabalho, Educação e Saúde* tem como missão publicar contribuições originais com o intuito de desenvolver o estudo sobre temas relacionados à educação profissional em saúde e discutir esta área sob a ótica da organização do mundo do trabalho, de uma perspectiva crítica, sistemática e interdisciplinar.

Seu público alvo é formado por pesquisadores, alunos de graduação e pós-graduação, profissionais vinculados aos serviços de saúde, e docentes e gestores do campo da educação profissional em saúde.

O conteúdo integral do número atual e dos números anteriores da *Trabalho, Educação e Saúde* está disponível online aos leitores em acesso aberto e gratuito, nas seguintes plataformas: homepage da revista, Portal de Periódicos Fiocruz e SciELO.

Para submissão de textos pelo sistema online de avaliação (<http://www.sistemas.epsjv.fiocruz.br/revtes>), é imprescindível a leitura das instruções aos autores. Todos os artigos e ensaios são avaliados com base no sistema de revisão por pares. Não cobramos nenhum tipo de taxa de submissão, processamento ou publicação.

### **1. Editorial**

A política editorial da revista consiste em discutir a área da educação profissional em saúde sob a ótica da organização do mundo do trabalho, de uma perspectiva crítica, sistemática e interdisciplinar.

Cabe a todo pesquisador observar e zelar pela integridade ética em pesquisa. Pesquisas que envolvam seres humanos devem obrigatoriamente ter seguido os preceitos da resolução n. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde e sido aprovadas por comitês de ética em pesquisa.

Essa aprovação deve ser mencionada no corpo do texto, na seção sobre a metodologia empregada, incluindo o nome do comitê institucional, o número do processo e a data de aprovação. A *Trabalho, Educação e Saúde* está em processo de afiliação e segue orientações do Committee on Publication Ethics (COPE – <http://publicationethics.org>).

Segundo o International Committee of Medical Journals Editors (ICMJE), o conceito de autoria baseia-se na contribuição substancial de cada pessoa listada como autor no que se refere a: concepção do projeto de pesquisa; análise e interpretação dos dados; redação e revisão crítica; e concordar em ser responsável por todos os aspectos do trabalho ao assegurar que questões relacionadas à acurácia e integridade de quaisquer partes do trabalho sejam propriamente investigadas e resolvidas. Não se justifica a inclusão como autores de pessoas cuja contribuição não se enquadre nesses critérios; essas podem ser mencionadas nos Agradecimentos, juntamente com a breve descrição da colaboração ao artigo.

Os manuscritos devem ser submetidos pelo sistema de avaliação online da Revista, disponível na página: <http://www.revista.epsjv.fiocruz.br>. Primeiramente, o autor principal deve cadastrar-se no sistema e depois cadastrar seu texto.

Antes de submeter um manuscrito, é imprescindível a leitura e o atendimento das normas para publicação. Para informações adicionais, consultar os editores: [revtes@fiocruz.br](mailto:revtes@fiocruz.br).

*Trabalho, Educação e Saúde* adota o sistema Turnitin para identificar plágio.

*Trabalho, Educação e Saúde* permite a publicação simultânea em sistemas de auto arquivamento ou repositórios institucionais, aplicando-se no que couber o disposto na Política de Acesso Aberto ao Conhecimento da Fundação Oswaldo Cruz, instituição mantenedora do periódico científico

[https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/portaria -  
\\_politica\\_de\\_acesso\\_aberto\\_ao\\_conhecimento\\_na\\_fiocruz.pdf](https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/portaria_-_politica_de_acesso_aberto_ao_conhecimento_na_fiocruz.pdf).

## 2. Forma e preparação de manuscritos

### A revista publica contribuições inéditas nas seguintes seções:

**Ensaio** - A convite da editoria. Produção textual de amplo alcance teórico-analítico, não conclusivo e não exaustivo.

**Artigos** - Apresentação de resultado de pesquisa de natureza empírica ou conceitual. Tamanho entre 4.000 e 7.000 palavras, sem contar referências bibliográficas, figuras e notas.

**Debates** - Discussão sobre temas específicos, tanto encomendados pelos editores a dois ou mais autores, quanto advindos de colaboradores. Tamanho: até 5.000 palavras, incluindo referências bibliográficas, figuras e notas.

**Entrevistas** - Opinião ou posição de entrevistado qualificado nas áreas de conhecimento da revista.

**Resenhas** - Crítica de livro relacionado aos campos de confluência da revista, publicado ou traduzido nos últimos três anos. Esta contribuição deve ser enviada para o email da revista ([revtes@fiocruz.br](mailto:revtes@fiocruz.br)). Tamanho: até 1.500 palavras.

Manuscritos destinados às seções Artigos e Ensaio devem ser elaborados conforme instruções a seguir e submetidos pelo sistema online de avaliação (<http://www.sistemas.epsjv.fiocruz.br/revtes>).

### 3. Apresentação do manuscrito

Colaborações devem ser digitadas no Word, na fonte Times New Roman, em corpo 12, em espaço duplo. Artigos, ensaios e debates devem ainda conter um resumo em português e em inglês (abstract) de, no máximo, 200 palavras, e título em inglês, além do título na língua original. Os manuscritos podem ser apresentados em português, espanhol, inglês e francês. O título deve ser conciso e representativo do conteúdo do texto. O(s) autor(es) deve(m) indicar se a pesquisa é financiada, se é resultado de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, se foi aprovada por Comitê de Ética da área e se há conflitos de interesse.

**Palavras-chave** - Mínimo de três e máximo de cinco palavras-chave descritoras do conteúdo do trabalho, apresentadas na língua original, em espanhol (*palabras clave*) e em inglês (*keywords*).

**Figuras** - Tabelas, quadros, diagramas, fotografias, gráficos e ilustrações não devem ultrapassar o máximo de seis por artigo, salvo exceções específicas ao campo temático do manuscrito, caso em que o autor deverá manter uma comunicação prévia com os editores. Todas as figuras, com exceção de fotografias, devem ser numeradas e ter título, estando apenas as iniciais do título em maiúsculas. As referências devem ser feitas por números (ex. Gráfico 3) e não por expressões como “a figura abaixo”.

**Notas** - As notas devem vir ao fim do texto, sucintas e numeradas de forma consecutiva. Não devem ser utilizadas para referências bibliográficas.

**Grifos** - Solicita-se a não utilização de sublinhados e negritos. As aspas simples podem ser usadas para chamar a atenção para um item particular do texto. Palavras de outras línguas, que não o português, devem ser italicizadas, assim como títulos de obras mencionadas.

**Citações** - Citação no corpo do texto deve vir marcada com aspas duplas, com sobrenome do autor, ano e página, como no exemplo (Bourdieu, 1983, p. 126); citação com autor incluído no texto deve vir Gramsci (1982); citação com autor não incluído no texto será (Frigotto e Ciavatta, 2001). No caso de citação com mais de três autores, somente o sobrenome do primeiro deverá aparecer no texto, como em Spink et al. (2001). Se a citação exceder três linhas, deverá vir com recuo à esquerda equivalente a um parágrafo, em corpo 11.

**Referências** - Para elaboração das referências, *Trabalho, Educação e Saúde* adota a norma NBR 6023, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Todas as referências citadas, inclusive nas notas, nos quadros e nas figuras, deverão compor as referências bibliográficas ao fim do texto, em ordem alfabética, sem numeração de entrada e sem espaço entre elas. Nas referências serão citados, no máximo, até três autores com todos os nomes. No caso de mais de três autores, citar apenas o primeiro, seguido da expressão et al. O primeiro nome dos autores deve ser escrito por extenso nas referências. Diferentes títulos de um mesmo autor publicados no mesmo ano deverão ser distinguidos, adicionando-se uma letra (a, b, c...) em minúscula após a data, tanto nas citações no corpo do texto quanto na lista de referências bibliográficas. Observem-se os exemplos a seguir:

#### Artigo

AROUCA, Antônio S. Quanto vale a saúde dos trabalhadores. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 243-265, dez. 1995-mar. 1996.

SPINK, Mary J. P. et al. A construção da Aids-notícia. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 851-862, 2001.

#### Livro e tese

GRAMSCI, Antonio. *Os intelectuais e a organização da cultura*. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

MENDES-GONÇALVES, Ricardo B.. *Medicina e história: raízes sociais do trabalho do médico*. 253fl. Dissertação (Mestrado em Medicina Preventiva) - Faculdade de Medicina, USP, São Paulo, 1979.

### Capítulo de livro

BOUEDIEU, Pierre. O campo científico. In: ORTIZ, Renato (Org.). *Pierre Bourdieu: sociologia*. São Paulo: Ática, 1983. p. 122-155.

### Resumo

LAURELL, Asa C. O Estado e a garantia do direito à saúde. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SAÚDE COLETIVA, 8., 2006, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Abrasco, 2006. 1 CD-ROM.

### Dados fornecidos por agências governamentais (Secretarias, Ministérios, IBGE etc.)

RIO DE JANEIRO. Secretaria Municipal de Saúde do Rio de Janeiro (SMS-RJ). *Dados sobre acidentes ocupacionais com material biológico*. Rio de Janeiro: SMS-RJ, 2000.

### Leis, decretos, portarias, etc

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Seção I, p. 27.839.

### Relatórios técnicos

BRASIL. Ministério da Saúde. Ministério da Educação. *Referencial curricular para curso técnico de agente comunitário de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 64 p. (Série A. Normas e manuais técnicos).

### Relatórios final ou de atividades

BRASIL. Ministério da Saúde. *Relatório final das atividades*. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 1999.

### Jornal

- a. Sem indicação de autoria: O GLOBO. Fórum de debates discute o projeto Educando o Cidadão do Futuro. *O Globo*, Rio de Janeiro, 6 jul. 2001. Caderno 1, p. 18.
- b. Com autoria: TOURAINE, Alain. Uma resistência possível. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 3 jul. 2001. Mais, Caderno 7, p. 18-20.

### Internet

**a. Texto em periódico eletrônico:** AZZARÀ, Stefano G. Crítica ao liberalismo, reconstrução do materialismo. Entrevista com Domenico Losurdo. *Crítica Marxista*, Campinas, n. 35, p. 157-169, 2012. Disponível em: [http://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos\\_biblioteca/entrevista19Entrevista.pdf](http://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/entrevista19Entrevista.pdf). Acesso em: 7 out. 2013.

**b. Texto em jornal eletrônico:** NUBLAT, Johanna. 38,7% dos usuários de crack das capitais do país estão no Nordeste. *Folha de S. Paulo*, Seção Cotidiano, São Paulo, 19 set. 2013. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2013/09/1344256-40-dos-usuarios-de-crack-das-capitais-do-pais-estao-no-nordeste.shtml>. Acesso em: 27 set. 2013.

**c. Texto disponível (fora de revista ou jornal):** Disponível em: BRASIL. Ministério da Educação. Portal Educação. *Educação profissional: referenciais curriculares nacionais da*

educação profissional de nível técnico - área Saúde. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/saude.pdf>. Acesso em: 3 out. 2013.

### **3. Revisão**

A revista se reserva o direito de sugerir alterações em usos informais da língua e de corrigir variantes não padrão do português.

### **4. Avaliação**

As contribuições encaminhadas à revista são, primeiramente, avaliadas pelos editores, que julgam a adequação temática do texto à linha editorial da publicação e, posteriormente, por no mínimo dois pareceristas ad hoc (peer review). No caso de divergência entre os pareceres, é solicitado um terceiro parecer para a decisão da Editoria. Os autores acompanham o processo de avaliação do manuscrito pelo sistema de avaliação online. Nomes dos autores e avaliadores de cada original são de conhecimento exclusivo dos editores (duplo-cego).

Os originais apresentados à Trabalho, Educação e Saúde não devem ter sido publicados e não devem ser submetidos simultaneamente a outra revista. Originais submetidos à revista não devem, sob hipótese alguma, ser retirados depois de iniciado o processo de avaliação.

#### **Tempo de avaliação**

A avaliação se dá primeiramente pelos editores, em uma pré-análise, cuja duração não deve exceder dez dias. Se aceitos na pré-análise, os editores designam ao menos dois revisores ad hoc para avaliar o manuscrito. O tempo médio para avaliação por pares, com base no ano 2016, é de 8 meses. A publicação do texto, após aprovado, também com base no ano de 2016, é de 13 meses.

A taxa de recusa de manuscritos, com base no ano 2016, foi de 72%.

### **5. Direitos autorais**

Exceto nos casos em que estiver indicado o contrário, em consonância com a Política de Acesso Aberto ao Conhecimento da Fundação Oswaldo Cruz, ficam cedidos e transferidos, total e gratuitamente, à Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio e à Fundação Oswaldo Cruz, em caráter permanente, irrevogável e não exclusivo, todos os direitos autorais patrimoniais não comerciais referentes aos artigos científicos publicados na revista *Trabalho, Educação e Saúde*, inclusive os direitos de voz e imagens vinculados à obra. A cessão abrange reedições e traduções. Os textos assinados são de responsabilidade dos autores, não representando, necessariamente, a opinião dos editores e dos membros do Conselho Editorial da revista.

### **6. Benefício dos autores**

Após a publicação, os autores recebem um exemplar do número da revista no qual o texto foi publicado.

### **7. Submissão de manuscritos**

Os manuscritos devem ser submetidos pelo sistema de avaliação de manuscritos da Revista, disponível na página: <<http://www.sistemas.epsjv.fiocruz.br/revtes/>>. Primeiramente, o autor principal deve cadastrar-se no sistema e depois cadastrar o manuscrito. Solicitamos aos autores que observem e sigam as instruções para apresentação do manuscrito.

Para informações adicionais, consultar os editores: <[revtes@fiocruz.br](mailto:revtes@fiocruz.br)>.

Aceita-se permuta.

Revista TRABALHO, EDUCAÇÃO E SAÚDE

Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio/Fundação Oswaldo Cruz

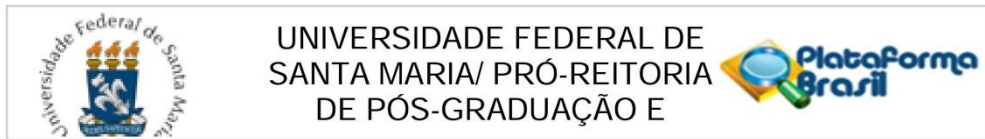
Avenida Brasil, 4.365 – Manguinhos

CEP 21.040-360 – Rio de Janeiro – RJ – Brasil

Telefones: (21) 3865-9850 / (21) 3865-9853

E-mail: [revtes@fiocruz.br](mailto:revtes@fiocruz.br)

## ANEXO B – Parecer Consubstanciado do CEP



UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA  
DE PÓS-GRADUAÇÃO E

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

**Pesquisador:** Lucielem Chequim da Silva

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 62647916.7.0000.5346

**Instituição Proponente:** Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 1.929.532

**Apresentação do Projeto:**

A inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e em cargos públicos é um direito adquirido através da Lei nº 8.112/90, que define um percentual de vagas em concursos públicos, e a Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, que garante a reserva de vagas em empresas privadas que tenham mais de 100 funcionários, assegurando a essas pessoas um espaço formal de trabalho, mas não necessariamente, a inserção, ausência de preconceito e acolhimento deste trabalhador conforme a diversidade humana nos locais de atuação. É uma pesquisa de abordagem quantitativa, descritiva, com caráter exploratório, com objetivo de identificar o perfil de todos os servidores com deficiência que trabalham na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), que ingressaram ou não por cotas e atuam no CAMPUS SEDE. Para o levantamento de informações pertinentes à pesquisa será utilizado um questionário sociodemográfico, construído pelas pesquisadoras, com um número de questões de caráter e qualidade impessoal e com relação direta com o tema em pauta. Dentro da análise temática serão feitas tabelas de frequência absoluta e relativa para as variáveis qualitativas e o cálculo de média e desvio padrão para as variáveis quantitativas, será feito, também, levantamento exploratório para detectar correlações entre as variáveis, utilizando uma análise multivariada. Este estudo é relevante pois possibilita conhecer, mapear e identificar as possíveis necessidades das pessoas com deficiência que atuam

**Endereço:** Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

**Bairro:** Camobi

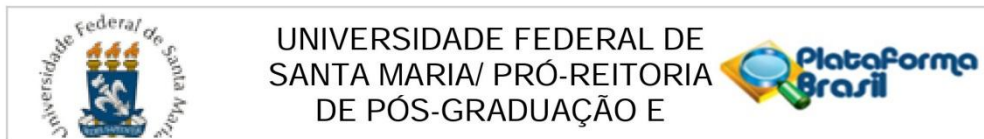
**CEP:** 97.105-970

**UF:** RS

**Município:** SANTA MARIA

**Telefone:** (55)3220-9362

**E-mail:** cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 1.929.532

na UFSM. Os benefícios que esperamos com o estudo são conhecer o perfil e como ocorreu o processo de alocação dos servidores com deficiência nos postos de trabalho, pois identificando os locais de atuação destes servidores, pode-se contribuir para o surgimento de futuras ações que garantam a qualidade de vida no trabalho, auxiliando em novas pesquisas que tragam outros benefícios a esta população e a Instituição.

**Objetivo da Pesquisa:**

GERAL: identificar o perfil dos servidores com deficiência que trabalham na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), servidores federais que ingressaram ou não por cotas.

ESPECÍFICOS:

1. Observar os critérios utilizados para a alocação dos servidores federais com deficiência nos locais de trabalho;
2. Averiguar a existência de elementos que facilitaram ou dificultaram a inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no ambiente de trabalho;
3. Verificar qual a percepção do trabalhador com deficiência em relação a sua própria saúde e capacidade para o trabalho;
4. Investigar qual a incidência de afastamento do trabalho por motivo ocupacional ou de saúde.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Foram avaliados no projeto, TCLE e Plataforma.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O número de participantes da pesquisa foi indicado no projeto e justificativa para o número estimado foi descrita.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Folha de rosto: ok (consta que serão 50 participantes);

Cronograma: Ok;

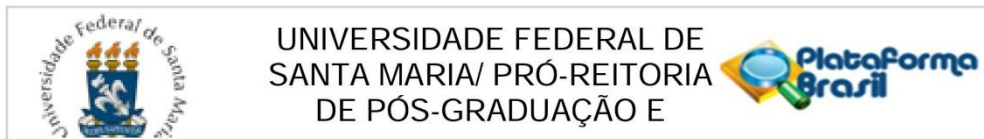
Orçamento: Ok;

Autorização institucional: ok;

Registro no GAP: ok;

**Endereço:** Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar  
**Bairro:** Camobi **CEP:** 97.105-970  
**UF:** RS **Município:** SANTA MARIA  
**Telefone:** (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com





UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA  
DE PÓS-GRADUAÇÃO E

Continuação do Parecer: 1.929.532

Termo de confidencialidade: ok;

TCLE: ok

**Recomendações:**

Veja no site do CEP - <http://w3.ufsm.br/nucleodecomites/index.php/cep> - na aba "orientações gerais", modelos e orientações para apresentação dos documentos. ACOMPANHE AS ORIENTAÇÕES DISPONÍVEIS, EVITE PENDÊNCIAS E AGILIZE A TRAMITAÇÃO DO SEU PROJETO.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Apesar de se questionar o atingimento dos objetivos com o instrumento apresentado, não houve reconsideração dos autores.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_820905.pdf	16/01/2017 22:53:02		Aceito
Outros	RegistroSIE.pdf	16/01/2017 22:47:16	Lucielem Chequim da Silva	Aceito
Outros	Autorizacao.pdf	16/01/2017 22:46:53	Lucielem Chequim da Silva	Aceito
Outros	termoconfidencialidade.pdf	16/01/2017 22:46:19	Lucielem Chequim da Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoPendencias.pdf	16/01/2017 22:45:42	Lucielem Chequim da Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	16/01/2017 22:45:23	Lucielem Chequim da Silva	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRosto.pdf	16/01/2017 22:44:47	Lucielem Chequim da Silva	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

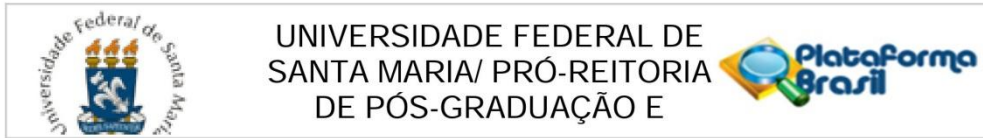
**Endereço:** Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

**Bairro:** Camobi **CEP:** 97.105-970

**UF:** RS **Município:** SANTA MARIA

**Telefone:** (55)3220-9362

**E-mail:** cep.ufsm@gmail.com




Continuação do Parecer: 1.929.532

SANTA MARIA, 16 de Fevereiro de 2017

---

**Assinado por:**  
**CLAUDEMIR DE QUADROS**  
**(Coordenador)**

**Endereço:** Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar  
**Bairro:** Camobi **CEP:** 97.105-970  
**UF:** RS **Município:** SANTA MARIA  
**Telefone:** (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com

 <p style="text-align: center;"><b>Universidade Federal de Santa Maria - UFSM</b> <b>Projeto na Íntegra</b></p>	<p>Data/Hora: 19/10/2016 12:02 Autenticação: EAD.7A36.9FF0.1CFA.4412.B0B1.CC22.0A82 Consulte em <a href="http://www.ufsm.br/autenticacao">http://www.ufsm.br/autenticacao</a></p>
<p><b>Título:</b> PERFIL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA</p> <p><b>Número:</b> 044704</p> <p><b>Situação:</b> Em trâmite para registro</p> <p><b>Avaliação:</b> Não avaliado no ano corrente</p> <p><b>Fundação:</b> Não necessita contratar fundação</p> <p><b>Supervisor financeiro:</b> Não se aplica</p> <p><b>Pagamento de bolsa:</b> Não paga nenhum tipo de bolsa</p> <p><b>Proteção do conhecimento:</b> Projeto não gera conhecimento passível de proteção</p> <p><b>Público alvo:</b></p> <p><b>Tipo de evento:</b> Não se aplica</p> <p><b>Palavras-chave:</b> Mercado de Trabalho, Pessoas com Deficiência, Qualidade de vida</p> <p><b>Resumo:</b> A inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e em cargos públicos é um direito adquirido através da Lei nº 8.112/90, que define um percentual de vagas em concursos públicos, e a Lei nº8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, que garante a reserva de vagas em empresas privadas que tenham mais de 100 funcionários, assegurando a essas pessoas um espaço formal de trabalho, mas não necessariamente, a inserção, ausência de preconceito e acolhimento deste trabalhador conforme a diversidade humana nos locais de atuação. É uma pesquisa de abordagem quantitativa, descritiva, com caráter exploratório, com objetivo de identificar o perfil de todos os servidores com deficiência que trabalham na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), que ingressaram ou não por cotas e atuam no CAMPUS SEDE. Para o levantamento de informações pertinentes à pesquisa será utilizado um questionário sociodemográfico, construído pelas pesquisadoras, com um número de questões de caráter e qualidade pessoal e com relação direta com o tema em pauta. Dentro da análise temática serão feitas tabelas de frequência absoluta e relativa para as variáveis qualitativas e o cálculo de média e desvio padrão para as variáveis quantitativas, será feito, também, levantamento exploratório para detectar correlações entre as variáveis, utilizando uma análise multivariada. Este estudo é relevante pois possibilita conhecer, mapear e identificar as possíveis necessidades das pessoas com deficiência que atuam na UFSM. Os benefícios que esperamos com o estudo são conhecer o perfil e como ocorreu o processo de alocação dos servidores com deficiência nos postos de trabalho, pois identificando os locais de atuação destes servidores, pode-se contribuir para o surgimento de futuras ações que garantam a qualidade de vida no trabalho, auxiliando em novas pesquisas que tragam outros benefícios a esta população e a Instituição.</p> <p><b>Observação:</b></p>	

<b>Participantes</b>						
<b>Matrícula</b>	<b>Nome</b>	<b>Vínculo</b>	<b>Função</b>	<b>Bolsa</b>	<b>C.H. Início</b>	<b>Término</b>
2080645	LUCIELEM CHEQUIM DA SILVA	Docente	Orientador	2	09/01/2017	31/03/2017
201670176	PAULA TANARA BOROSKI LUNARDI	Aluno de Pós-graduação	Participante	4	09/01/2017	31/03/2017
<b>Unidades vinculadas</b>						
<b>Unidade</b>	<b>Função</b>	<b>Valor</b>	<b>Início</b>	<b>Término</b>		
04.72.00.00.0.0 - DEPTO. DE TERAPIA OCUPACIONAL	Responsável		09/01/2017	31/03/2017		
<b>Classificações</b>						
<b>Tipo de classificação</b>	<b>Classificação</b>					
Classificação CNPq	4.08.00.00-8 - FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL					
Linha de pesquisa	02.00.00 - SAUDE					
Quanto ao tipo de projeto de pesquisa	2.02 - Projeto de Monografia para Cursos de Pós-Graduação					
<b>Regiões de atuação</b>						
<b>Cidade</b>	<b>UF</b>	<b>País</b>	<b>Início</b>	<b>Término</b>		
Santa Maria	Rio Grande do Sul	Brasil	09/01/2017	07/07/2017		
<b>Atividades</b>						
<b>Atividade</b>	<b>Início previsto</b>	<b>Início efetivo</b>	<b>Término previsto</b>	<b>Término efetivo</b>		
Coleta de dados	09/01/2017	09/01/2017	31/03/2017	31/03/2017		
Análise de Dados	31/03/2017	31/03/2017	22/05/2017	22/05/2017		
Elaboração do Artigo	23/05/2017	23/05/2017	30/06/2017	30/06/2017		
Apresentação dos Resultados da Pesquisa	03/07/2017	03/07/2017	07/07/2017	07/07/2017		