

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

Mariana Seabra da Silva

**CARACTERIZAÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

SÃO CARLOS - SP

2013

Mariana Seabra da Silva

CARACTERIZAÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Trabalho de dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação Especial, ao Curso de Mestrado, do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, da Universidade Federal de São Carlos.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Cristina Yoshie Toyoda

Co-Orientadora: Prof.^a Dr.^a Miryam Bonadiu Pelosi

SÃO CARLOS - SP

2013

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

S586cs Silva, Mariana Seabra da.
Caracterização de servidores com deficiência de uma
Instituição Federal de Ensino Superior / Mariana Seabra da
Silva. -- São Carlos : UFSCar, 2013.
66 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São
Carlos, 2013.

1. Educação especial. 2. Terapia ocupacional. 3.
Trabalho. 4. Deficiência. I. Título.

CDD: 371.9 (20ª)



Banca Examinadora de Dissertação de Mestrado de **Mariana Seabra da Silva**.

Profa. Dra. Cristina Yoshie Toyoda
(UFSCar)

Ass. 

Profa. Dra. Juliane Aparecida de Paula Perez
Campos(UFSCar)

Ass. 

Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva
(UNESP)

Ass. 

À minha família que em todos os instantes da minha vida está presente, incentivando-me, acreditando em mim, e que, sem dúvida, foi fundamental na realização deste objetivo, me dando suporte tanto emocional quanto financeiro, incondicionalmente.

"A ocupação é uma necessidade humana básica, uma determinante de saúde e fonte de significados."
(Katz)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar à Deus, por sempre me presentear com oportunidades incríveis e me cercar de pessoas tão boas, talentosas e amorosas.

A prof^ª Lucilia, do núcleo de acessibilidade pelo fornecimento dos dados.

Aos servidores participantes do estudo sem os quais essa pesquisa não teria sido possível. Obrigada pelo seu tempo, pela sua confiança e atenção.

À minha orientadora, Prof^ª Dr^a Cristina Y. Toyoda, por acreditar na minha capacidade de desenvolver esta pesquisa, por discutir cada etapa pacientemente, por manter o bom-humor, afeto e compreensão em qualquer situação.

À minha co-orientadora, Prof^ª Dr^a Miryam B. Pelosi, pelas sugestões sempre pertinentes, pelo apoio incondicional, pela atenção e pelos conhecimentos partilhados. Pela sua disponibilidade em meio a tantas atribuições pessoais e pela gentileza em revisar este trabalho.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial/UFSCar, por ensinarem como lutar pela inserção social das pessoas com deficiência. Especialmente à Prof^ª Dr^a Enicéia Gonçalves Mendes, pela sua luta, incentivo e incansável esforço para a formação de profissionais responsáveis, éticos e preocupados com uma sociedade inclusiva, começando pela base de tudo: a educação.

Aos amigos do FOREESP e PPGEEs pelas inúmeras ajudas diretas e indiretas, essenciais para o desenvolvimento de todo este trabalho. Principalmente Pedro Henrique T. Q de Almeida, Gerusa F. Lourenço, Gardênia Barbosa, Fernanda Quidim, Nadja Caetano, Yasmin Boueri, Josiane Torres e Cícera Malheiro pelos bons momentos partilhados e pela fundamental ajuda no meu desenvolvimento como pesquisadora.

Aos professores do Departamento de Terapia Ocupacional que me ensinaram a desenvolver todo o meu potencial enquanto profissional, por ensinarem com tanto zelo teorias e técnicas científicas e, principalmente, respeito, carinho e atenção aos seres humanos que confiariam a mim ajudar a solucionar suas queixas, ansiedades e limitações, especialmente: Umaia El Katib, Daniel M. C. da Cruz, Luciana Agnelli, Iracema V. Ferrigno, Maria Fernanda Cid, Ana Cristina Alves, Tatiana B. Pontes, Karina Zanin e Patrícia Borba.

Á minha mãe Kátia M^a M. Seabra que sempre me incentivou e até sacrificou-se para que eu realizasse meu sonho. Por ter sempre acreditado em mim, mais do que eu mesma. Minha maior inspiração, meu amor maior!

Ao meu marido e eterno namorado, Josué Vicente da Silva, pelo companheirismo, pelas opiniões, pelo auxílio na análise dos dados, por aguentar o mau-humor de fim de mestrado, pela companhia nas noites em claro escrevendo, enfim, por seu amor incondicional e diário.

Aos meus sobrinhos-pipocas Cauê, Luna, Karl, Luca, Diego e Matheus por alegrarem meus dias, sendo meus raios de sol, que eu amo de um tanto que não cabe no peito e por mostrarem-me que há muito ainda a ser conquistado.

Aos meus irmãos Leonardo, Cristiano, Renata e Roberta, o maior tesouro que eu poderia receber de herança. Por sempre se fazerem presentes nos momentos mais importantes da minha vida e compartilharem comigo momentos mais do que especiais de suas vidas. Amo!

Aos meus tios, tias, primos e primas pelo apoio e por compreenderem a minha ausência em muitos momentos importantes.

Aos meus avós Nilce e Edvaldo Seabra e ao meu pai José Geraldo que, aonde quer que estejam, me deram forças quando continuar parecia impossível.

A todos os amigos da turma TO 07, em especial, Gustavo Monzeli, Giovanna Bardi, Bia Prado, Ana Carolina Toniolo, pelos anos juntos de estudos, estresses e farras inesquecíveis.

A ELAS, Ana Paula Monteiro, Marita Colucci, Natália Wagner, Paloma Pereira e Thaysa Camargo por momentos de amizade, desabafo e união, acima de tudo.

Aos meus melhores amigos, Ana Carolina Mercadante e Thiago Araújo, que, mesmo distantes fisicamente, estiveram sempre por perto, dividindo as alegrias e as decepções vividas durante esses mais de dez anos de amizade.

A todos os queridos amigos do Bloco 36 do Alojamento Estudantil por me abrigarem no momento que me sentia mais sozinha. Vocês me presentearam com uma nova família. Obrigada por compartilharem comigo sua amizade, especialmente Rogério Oliveira (Rô), Tiago Yamazaki (meu irmão japonês preferido) e Rodolfo Henrique (Xiquinho).

Ao mar, ao sol, à música pela companhia, pela renovação de energia e por devolver minha sanidade quando esta parecia escapar por entre meus dedos.

CARACTERIZAÇÃO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

RESUMO: A Terapia Ocupacional visa habilitar pessoas a se engajarem nos papéis, tarefas e atividades que têm um significado para as mesmas no seu cotidiano e que definem suas vidas, incluindo o trabalho. A ideia de Paradigma de Suporte enfatiza a necessidade de não apenas preparar a pessoa com deficiência, mas também o ambiente. O objetivo geral do estudo foi caracterizar servidores com deficiência de uma IFES verificando sua funcionalidade, autonomia e satisfação. Participaram deste estudo nove servidores técnico-administrativos com deficiência que ingressaram na IFES entre 2000 e 2012, através de concurso público com vagas destinadas a pessoas com deficiência de acordo com o Decreto Federal nº 3298/1999. Foram aplicados três instrumentos: Medida de Independência Funcional (MIF); *Checklist* para análise das condições do posto de Trabalho ao Computador (*Checklist*) e uma entrevista semi-estruturada. Na análise da MIF os participantes obtiveram *scores* de *independência modificada* e *independência total*; no *Checklist* um posto foi classificado com condições ergonômicas boas e os demais como razoáveis e uma entrevista semi-estruturada: dos nove entrevistados, sete fazem uso de tecnologia Assistiva (TA) no seu cotidiano, e somente um específico para o trabalho e todos se mostraram satisfeitos com seu desempenho e acham que, no momento, não necessitam de outro recurso. Os servidores entrevistados têm deficiências leves e alto nível de escolarização, destoando do que aparece frequentemente na literatura. Porém, nenhum deles teria ingressado na universidade sem a “Lei de Cotas”. No entanto, devido ao pequeno número da amostra, não é possível afirmar que pessoas com deficiências leves, caso tentassem o ingresso pela ampla concorrência, seriam reprovadas por terem sido prejudicadas por suas deficiências no momento do concurso, ou se só iriam engrossar o imenso grupo de pessoas qualificadas que são reprovadas em concursos públicos. Questiona-se então que esta lei pode estar beneficiando apenas uma parcela muito específica das pessoas com deficiência. Assim, é urgente uma política mais ampla, que continue protegendo as pessoas com deficiências leves, mas que olhe em especial para as pessoas com deficiências moderadas e graves para que possam ingressar no mercado de trabalho e, assim, exercer sua cidadania. Enfim, é primordial fornecer as ferramentas físicas, intelectuais e sociais para que a pessoa com deficiência seja efetivamente incluída à sociedade como cidadão legítimo, realizado e participativo.

Palavras-Chave: trabalho, deficiência, terapia ocupacional.

CHARACTERIZATION OF SERVERS WITH DISABILITIES FROM A UNIVERSITY THROUGH THE EYES OF OCCUPATIONAL THERAPY

ABSTRACT: Occupational therapy aims to enable people to engage in the roles, tasks and activities that have meaning for them in their daily lives and that define their lives, including work. The idea of Support Paradigm emphasizes the need to not only prepare the person with disabilities, but also the environment. The general objective of the study was to characterize a servants with disabilities IFES checking its functionality, autonomy and satisfaction. The study included nine technical and administrative staff with disabilities who entered between 2000 and 2012 IFES, through public tender with vacancies for persons with disabilities in accordance with the Federal Decree 3298/1999. Three instruments were applied: Functional Independence Measure (FIM); Checklist for analysis of the conditions of the post Work Computer (Checklist) and a semi-structured interview. In the analysis of MIF the participants obtained scores of independence modified and independence total; in Checklist a post was classified with ergonomic conditions good and the others as reasonable and an interview semi-structured: of the nine interviewed, seven make use of technology Assistive (TA) in their daily, and only one specific to work and everyone if showed satisfied with their performance and find that, at the moment, require no another resource. The servers interviewed have deficiencies lightweight and high level of schooling, clashing than appears often in literature. However, none of them would have entered a university without the "Quota Law". However, due to the small sample size, it is not possible to say that people with mild disabilities, if they tried to enter through the wide competition would be reprovved for being harmed by their disability at the time of the contest, or if they will just thicken the immense group qualified people who are reprovved in public tenders. Wonders then that this law may be benefiting just a very specific portion of people with disabilities. So necessary is a wider policy to continue protecting people with mild disabilities, but look especially for people with moderate and severe disabilities so that they can enter the labor market and thereby exercise their citizenship. Anyway, it is essential to provide the physical tools, intellectual and social so that the disabled person is effectively included into society as lawful citizen held and participatory.

Keywords: work, disability, occupational therapy.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Dados iniciais dos servidores com deficiência concursados após 1999.....	27
Tabela 2. Gabarito para escore da Medida de Independência Funcional.	29
Tabela 3. Gabarito para escore do Checklist para análise das Condições do posto de Trabalho ao Computador.	30
Tabela 4. Caracterização dos servidores com deficiência concursados após 1999.....	32
Tabela 5. Resultado da Medida de Independência Funcional.	37
Tabela 6. Resultado do Checklist para análise das condições do posto de trabalho ao computador.	38
Tabela 7. Resultado sobre o uso de Tecnologia Assistiva relatado pelos Participantes.	39

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Servidores Admitidos na IFES após 1999.	31
Figura 2. Tipos de Deficiência apresentadas pelos participantes.....	33
Figura 3. Distribuição por gênero de trabalhadores com deficiência.....	34
Figura 4. Perfil etário dos participantes.	35
Figura 5. Fase da vida que passaram a conviver com a deficiência.....	36

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Descrição das principais causas de insatisfação dos servidores com deficiência em relação ao trabalho.	41
Quadro 2. Descrição das principais causas de satisfação dos servidores com deficiência em relação ao trabalho.....	42
Quadro 3. Descrição das limitações dos servidores com deficiência em relação ao trabalho.	43
Quadro 4. Descrição dos planos para o futuro dos servidores com deficiência.....	44

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	12
1. INTRODUÇÃO	13
2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO	16
3. TERAPIA OCUPACIONAL E TRABALHO	19
5. OBJETIVOS	24
6. MÉTODO	25
6.1. Participantes	25
6.3. Local de pesquisa	27
6.4. Instrumentos	28
6.4.1. Medida de Independência Funcional	28
6.4.2. Checklist para análise das Condições do posto de Trabalho ao Computador	28
6.4.3. Entrevista Semi-Estruturada	28
6.5. Coleta de Dados	28
6.6. Análise dos Dados	29
7. RESULTADOS E DISCUSSÃO	31
7.1. Perfil dos Participantes	31
7.2. Medida de Independência Funcional	36
7.3. Checklist para análise das condições do posto de trabalho ao computador	37
7.4. Entrevista Semi-Estruturada	38
7.4.1. Perfil dos Participantes	39
7.4.2. Categorias	41
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	50

APRESENTAÇÃO

Quando, na minha qualificação, a banca sugeriu que eu fizesse uma apresentação ao início da dissertação para situar o leitor do meu contexto, da forma como essa pesquisa surgiu, confesso que fiquei assustada. Enfim, resolvi encarar o desafio.

No fim do segundo semestre do ano de 2010, estava prestes a concluir minha graduação. Candidatei-me a uma vaga de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Educação Especial (projeto com crianças com paralisia cerebral) e prestei concurso para o cargo de Terapeuta Ocupacional em uma IFES. Acabei passando no concurso e no mestrado. Comecei a pós-graduação e faltando dois meses para encerrar minhas disciplinas obrigatórias do 1º semestre fui convocada pelo concurso.

Quando assumi na IFES, fui lotada no setor de Saúde do Trabalhador. As obrigações do mestrado e do novo emprego se sobrepuseram e não conseguia desenvolver minha dissertação. Após um ano de mestrado não tinha conseguido iniciar o projeto. Neste momento, conversei com minha orientadora e com minha co-orientadora e elas aceitaram compreensivamente que eu mudasse o projeto para algo que tivesse a ver com meu trabalho. O apoio delas foi imprescindível.

Assim nasceu esse projeto, uma mistura de ânsia com necessidade prática. Ânasia por ver que minha trajetória com crianças estava prestes a se encerrar (de uma forma natural) e não querer ver meu mestrado “engavetado”, mas fazer algo que tivesse sentido nesta minha nova etapa profissional. E necessidade prática porque eu estava sem tempo de tocar duas atividades tão diferentes, minhas pernas não estavam alcançando...

E foi sendo servidora e pesquisadora simultaneamente que fui desenrolando, de forma mais difícil do que imaginei, este trabalho. Muito por minha ingenuidade de quem não tinha experiência no mercado de trabalho.

Por fim, precisei de um tempo para poder pensar nos dados, não como meus colegas de trabalho, mas como Participante 01, Participante 02 ou Participante 03, sujeitos da pesquisa. Enfim, esta etapa foi concluída e o caminho segue...

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas duas décadas, houve um crescimento de sete vezes no número de crianças e jovens com necessidades educacionais especiais matriculadas nas escolas (BRASIL, 2008). Apesar da grande maioria ainda permanecer à margem de qualquer tipo de escola e de se discutir muito que tipo de ensino está sendo oferecido a eles, um intenso movimento de política de inclusão escolar vem ocorrendo, com vistas a universalizar o acesso à educação para essa parcela da população que vinha sendo historicamente excluída de nossas escolas (SILVA, 2003). A população com deficiência está sendo escolarizada e busca vagas no mercado de trabalho.

Primeiramente, precisamos definir o conceito de deficiência. Na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada em 2008, a deficiência é colocada como um conceito em evolução e que resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2011).

Existem inúmeras definições e classificações relativas à pessoa com deficiência. Segundo a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2011) são aquelas pessoas que: “têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

Neste trabalho, será utilizado o conceito do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência que, em seu artigo 3º, considera para fins de aplicação do decreto deficiência como: “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

O Decreto, no Artigo 4º, acrescenta as definições das categorias de deficiência:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 600; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

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

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

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

(BRASIL, 1999)

Na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, foi elaborado um documento no qual foram reconhecidas as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza (BRASIL, 2011).

Além disso, o documento ressalta a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, como forma de possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2011).

Em seu artigo 27, sobre Trabalho e Emprego o documento preconiza que:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no

mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação.(BRASIL, 2011)

Apesar dos vários encontros, convenções e legislações com o objetivo de discutir a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é, ainda, um tema pouco estudado. Muitas indagações surgem após a revisão bibliográfica do tema. Os servidores com deficiência desempenham suas funções com funcionalidade e autonomia? Há espaço para o desenvolvimento de potencialidades do sujeito? Suas habilidades são desenvolvidas e sua rotina é compatível às funções do cargo? Há disponibilidade dos recursos de Tecnologia Assistiva necessários no ambiente de trabalho das pessoas com deficiência? Esses estão sendo utilizados e contribuem para maior funcionalidade do servidor para o desempenho de suas atividades?

2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Vivemos em um mundo no qual de um lado temos uma economia capitalista em que a lógica de mercado é prezar por valores como lucro, resultados, competitividade, rapidez e baixo custo. Por outro, nossa sociedade tem um forte viés cultural de filantropismo em relação à pessoa com deficiência, pois esta população é frequentemente associada a termos como caridade, compaixão, solidariedade, incapacidade.

O fato é que a população com deficiência está em busca de seu espaço no mercado de trabalho. Essa busca foi incentivada pelo artigo 93 da Lei 8213/91, 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 1.000: 4%; de 1.001 em diante: 5% (BRASIL, 1991).

Além disso, oito anos depois, em 21 de dezembro de 1999, foi publicado o Decreto Federal nº 3.298/99, que determina condições específicas de cotas para concursos públicos com o objetivo de assegurar à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência que possui. O decreto determina que haja reserva mínima de 5% das vagas às pessoas com deficiência, arredondando-se para cima sempre que esse cálculo não for número inteiro (BRASIL, 1999).

A conquista de uma legislação que proteja e assegure o acesso ao emprego formal pela pessoa com deficiência foi um enorme passo, fruto de um longo e duro processo de conquista. No entanto, não é suficiente cumprir a legislação assinando a carteira de trabalho da pessoa com deficiência e colocá-la em uma sala escondida “onde não atrapalhe os outros”, é preciso oferecer possibilidades de acesso a um emprego digno e útil, ou seja, que traga satisfação pessoal e sentimento de pertencimento.

Segundo Cruz (2012), o conceito de inclusão está intrinsecamente ligado à definição de autonomia pessoal, que nada mais é do que a capacidade do sujeito de subsistir por si mesmo, sem depender da ajuda do outro. Neste sentido, os princípios de solidariedade, respeito individual e universalidade são a base do modelo proposto de autonomia pessoal o que

proporciona oportunidades semelhantes para todas as pessoas em várias áreas-chave: barreiras arquitetônicas, mobilidade e transporte, tecnologia assistiva e atitudes sociais. O autor completa apontando que a organização social deve estar adequada a todas as pessoas e que o ambiente deve ser modificado ou adaptado, quando necessário, de forma a garantir a acessibilidade universal.

Desta forma, fazendo um recorte para o ambiente de trabalho, muitas vezes torna-se necessário inserir na rotina do trabalhador com deficiência recursos como meio de facilitar o desempenho de atividades laborais, assim como o acesso ao posto de trabalho e procedimentos de autocuidado que sejam necessários durante as horas que permaneça na empresa.

No Brasil há uma tendência dos cidadãos a procurar no serviço público uma oportunidade de trabalho, um emprego que proporciona estabilidade. Esta realidade pode ser constatada facilmente pela quantidade cada vez maior de inscritos em concursos públicos. Apesar do arrocho sofrido pelos funcionários públicos nos últimos anos, com concessão de poucos reajustes, a segurança dos cargos e a certeza do pagamento dos salários continuam a ser importantes atrativos.

A Lei nº 7.853/89 dispõe, em seu Art. 2º, inc. III, letra “d”, que cabe ao Poder Público e seus órgãos assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos fundamentais, incluindo o direito ao trabalho, devendo ser dispensado tratamento adequado visando viabilizar a adoção de legislação específica, regulamentando a reserva de mercado de trabalho em favor dessas pessoas, nas entidades da Administração Pública e do setor Privado, e disciplinando a organização de oficinas integradas ao mercado de trabalho voltadas para as pessoas com deficiência.

O Decreto nº 3.298 regulamenta a Lei nº 7.853, instituindo dispositivos para a efetivação da reserva de vagas por concurso público.

Assim foi formalizada a reserva de vagas a serem preenchidas através de concurso público, que conforme estabelece o inciso VIII do art. 37 da C.F/88: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Em seguida, veio a regulamentação com a edição do Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União, Lei nº 8.112 de 11/12/90, que em seu Art. 5º, § 2º previu:

Às pessoas com deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, 1990)

Desta forma, foi assegurada a igualdade de condições das pessoas com deficiência em relação aos demais candidatos, quanto à inscrição, observando-se o percentual mínimo de 5% de vagas reservadas. Destaca-se que há exceções para funções comissionadas, cargos de confiança e aqueles cujos exercícios demandam aptidão plena.

Por fim, regulamenta as regras que deverão estar presentes nos editais, baseando-as em critérios relativos à cidadania do candidato com deficiência. Com o objetivo de estabelecer condições de igualdade, o decreto estipula que a autoridade competente não pode negar a inscrição da pessoa com deficiência, que por sua vez, deve declarar e comprovar sua condição, indicando os recursos de adaptação que necessitará durante a realização das provas e do estágio probatório. Devem estar previstos além do número de vagas existentes, o total referente às vagas reservadas às pessoas com deficiência, assim como as atribuições e tarefas essenciais dos cargos a serem preenchidos.

A pessoa com deficiência presta o concurso em igualdade de condições com os candidatos de ampla concorrência no que diz respeito ao conteúdo e correção das provas, aos critérios de aprovação, aos locais e horário de aplicação das provas, à nota mínima exigida e à publicação do resultado final.

No entanto, sabe-se que a regulamentação em Lei é um dos passos para se assegurar os direitos dos cidadãos, porém não o único ou último. É preciso fiscalizar para verificar a real aplicação prática da legislação. É preciso realmente oferecer o suporte necessário à população com deficiência ingressante no mercado de trabalho formal.

3. TERAPIA OCUPACIONAL E TRABALHO

Segundo Trombly (1993), a Terapia Ocupacional visa habilitar pessoas a se engajarem nos papéis, tarefas e atividades que tenham um significado para as mesmas no seu cotidiano e que definem suas vidas. A Associação Americana de Terapia Ocupacional (AOTA) define entre as áreas de abrangência da Terapia Ocupacional, a atividade do trabalho (AOTA, 2002).

O trabalho não se resume a obtenção de renda para o próprio sustento, mas se trata de uma atividade humana que: exige dos indivíduos um investimento de parte significativa de suas vidas; é uma matriz de integração social; colabora na construção de sua identidade, de seu sentimento de pertencimento no mundo e na condução de uma vida significativa (LANCMAN, 2004).

A precarização do trabalho vulnerabiliza as relações entre os pares (familiares, cônjuge, pais e filhos) e as formas de inserção social dos sujeitos. Além das influências nas relações sociais, o trabalho tem implicações individuais, relativas a questões internas das pessoas, uma vez que tem uma relação direta com as várias áreas da vida de cada um e seu sucesso ou fracasso influencia diretamente na qualidade de vida das atividades fora do trabalho (LANCMAN e GHIRARDI, 2004).

A Declaração de Madri (2002), aprovada no Congresso Europeu da Pessoa com Deficiência, coloca como um de seus oito eixos, o acesso ao emprego como fator chave para a inclusão social da pessoa com deficiência:

Esforços especiais precisam ser feitos para promover o acesso de pessoas com deficiência ao emprego, preferivelmente no mercado competitivo de trabalho. Esta é uma das importantes formas de se combater a exclusão social de pessoas com deficiência e promover sua dignidade e vida independente. Isto requer uma ativa mobilização não apenas de defensores da inclusão social, mas também das autoridades públicas, que precisam continuar a fortalecer as medidas adequadas já em vigor. (MADRI, 2002. p. 5).

Entre as ações propostas pela Declaração de Madri para que este acesso ao emprego seja garantido, sugere que os empregadores aumentem seus esforços para incluir, manter e promover pessoas com deficiência em sua equipe profissional.

Em sua pesquisa, Campos (2006) ressalta a ideia de Paradigma de Suporte que enfatiza a necessidade de ofertar à pessoa com deficiência todo apoio que for preciso para que ela possa exercer suas funções e habilidades da melhor forma possível, ou seja, não apenas preparar a pessoa com deficiência, mas também o ambiente.

De acordo com Aranha (2001), o Paradigma de Suporte baseia-se no princípio no qual em uma sociedade democrática, todos são iguais perante a lei e que a igualdade real, entretanto, pressupõe a diversidade de condições. Isso significa que, para garantir efetivamente a igualdade de direitos, é preciso garantir a diversidade de condições. Afinal, a uniformidade de condições não poderia suprir, igualmente, às diferentes necessidades e desejos. Os suportes podem ser de diferentes tipos (suporte social, econômico, físico, instrumental) e têm como função favorecer o que se passou a denominar inclusão social, processo de ajuste mútuo, no qual cabe à pessoa com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessárias que a ela possibilitem o acesso e a convivência no espaço comum, não segregado.

Partindo deste preceito, como isso se daria no mercado de trabalho, especialmente no serviço público, sem a existência de legislação apropriada? A legislação existe e foi uma grande conquista, fruto de um árduo processo de luta, mas concomitantemente há inúmeras artimanhas dos empregadores para burlar a lei, como por exemplo, a realização de concursos públicos com prazo de validade encurtada e número de vagas reduzido (menos de cinco vagas por concurso), o que desobriga a “reserva de vagas” e permite que o órgão faça concursos públicos frequentes para o mesmo cargo.

Neste contexto, os recursos e serviços de Tecnologia Assistiva tornam-se não só uma opção, como, muitas vezes, um imprescindível instrumento de trabalho para a pessoa com deficiência, facilitando seu acesso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

Segundo Pelosi (2010) Tecnologia Assistiva, trata-se de “recursos e serviços oferecidos a pessoas de todas as idades que tenham necessidades especiais por consequência de dificuldades motoras, sensoriais, cognitivas ou de comunicação”. A autora complementa que, esses recursos são responsáveis por potencializar a participação dos indivíduos em atividades que são cotidianas a todas as pessoas como, por exemplo, falar, escrever, ouvir, ver. Alves (2009) considera a Tecnologia Assistiva como um facilitador da função do sujeito, caracterizando-se não apenas como equipamentos, mas como práticas e estratégias que focam também a participação, o indivíduo e o ambiente. Alguns exemplos de recursos de Tecnologia Assistiva são: *softwares* especiais, talheres adaptados, órteses, rampas de acesso, barras de auxílio, dispositivos eletrônicos.

A Tecnologia Assistiva pode estar presente em diferentes contextos da vida do indivíduo, e suas principais áreas são: mobilidade alternativa; adequação postural; acesso ao

computador, adaptações para atividades da vida diária; adaptações para o trabalho; acessibilidade e adaptação ambiental; adaptações de equipamentos para lazer e recreação, e, comunicação alternativa e ampliada. (PELOSI, 2008)

No entanto, é necessário ressaltar que alguns recursos de Tecnologia Assistiva podem ser usados pelas pessoas em diferentes ambientes e contextos. Por exemplo, uma lupa para um adulto com baixa visão pode ser utilizada para ampliar documentos no trabalho, para ler um livro em um momento de lazer, para fazer escolhas em um cardápio de restaurante ou para verificar o preço ou rótulo dos produtos no supermercado.

No âmbito mundial, e particularmente nos países desenvolvidos de modo geral, observa-se a partir da década de 80 um grande avanço na pesquisa sobre tecnologia assistiva, e o crescimento da importância atribuída ao uso desses recursos. É notória a necessidade de treinamento especializado para os profissionais. Enfatiza-se que no futuro a demanda pelo uso de recursos de Tecnologia Assistiva tenda a aumentar consideravelmente, levando-se em conta a população potencialmente usuária e o desenvolvimento crescente de novas tecnologias (SEABRA, PELOSI e TOYODA, 2012).

A literatura da área aponta ainda que, além da importância de estimular a pesquisa sobre o desenvolvimento de produtos, é preciso reforçar as pesquisas na área de prestação de serviços de Tecnologia Assistiva, uma vez que tanto a seleção adequada do tipo de recurso, quanto o treinamento efetivo para o uso deles, têm sido considerados cruciais para que se obtenham os resultados desejados (HEWARD, 2003; HARDMAN, DREW e EGAN, 2003; GARGIULO, 2006). A importância da área de serviços é tanta, que hoje ela se constitui num dos componentes da definição do próprio conceito de Tecnologia Assistiva.

Mesmo antes do Decreto Federal nº 3.298/99, já havia alguns servidores que ingressaram com deficiência na universidade além de outros que desenvolveram alguma deficiência ou limitação após o ingresso na Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) em questão. Após o decreto, foram realizados concursos públicos na IFES pesquisada, e mais pessoas com deficiência ingressaram na universidade. Além disso, desde que o SIASS foi implantado, em 2009, mais três concursos públicos foram realizados.

4. O SUBSISTEMA INTEGRAL DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

Na tentativa de uniformizar as ações dos trabalhadores civis federais (com ou sem deficiência), o governo federal sentiu a necessidade de promover a atenção à saúde dos servidores públicos civis federais, como um dos eixos de atuação na democratização das relações de trabalho (BRASIL, 2010).

Neste sentido, buscando a consolidação de uma política de saúde para o servidor público, em 2009 foi criado o Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor (DESAP) da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (BRASIL, 2010).

Um dos objetivos deste órgão é implementar uma política de atenção à saúde baseada na equidade e na universalidade de garantias fundamentais, que foi denominada de Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor ou SIASS (BRASIL, 2010).

O SIASS visa coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo (BRASIL, 2009).

O Terapeuta Ocupacional, como integrante da equipe multidisciplinar da área de Tecnologia Assistiva, é o profissional responsável pela prescrição, adaptação e acompanhamento do uso do recurso de Tecnologia Assistiva e a verificação da satisfação do usuário. Além disso, ele acompanha a pessoa com deficiência na (re) colocação profissional. Diante desse cenário, segundo o documento da III Oficina de Unidades do SIASS (BRASIL, 2012) o Terapeuta Ocupacional compõe a equipe multidisciplinar do SIASS e cabe a ele, entre outras, as seguintes atividades:

- Organizar e supervisionar os programas de terapia ocupacional em processo de readaptação;
- Avaliar e emitir parecer sobre a situação dos programas de reabilitação e readaptação e a evolução do tratamento das deficiências dos servidores;
- Realizar pesquisas visando ampliar o conhecimento teórico aplicado no campo da Terapia Ocupacional e Ergonomia no âmbito do SIASS;

- Executar programas de métodos e técnicas terapêuticos ocupacionais com a finalidade de restaurar e desenvolver a capacidade física e mental dos servidores (BRASIL, 2012, p. 8).

A presente pesquisa traz a discussão da questão da deficiência, do trabalho e da Tecnologia Assistiva, levantando o debate sobre a inclusão como uma forma de participação da pessoa com deficiência enquanto cidadão. Pretende-se identificar o perfil dos servidores que estão ingressando no serviço público de uma IFES após a “Lei de Cotas” de 1999 e discutir sua satisfação em relação à rotina do serviço em que está inserido.

5. OBJETIVOS

O objetivo geral do estudo foi caracterizar servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior verificando sua funcionalidade, autonomia e satisfação em relação ao trabalho.

Objetivos Específicos:

- a. Caracterizar o perfil dos servidores com deficiência;
- b. Investigar a autonomia dos servidores com deficiência no ambiente de trabalho;
- c. Avaliar a satisfação do servidor em relação ao trabalho;
- d. Verificar a funcionalidade dos sujeitos nas tarefas laborais.

6. MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa transversal, descritiva, de intervenção e de abordagem quali-quantitativa, com amostra não probabilística. O tipo de amostra não probabilística escolhida foi a de conveniência. A amostragem de conveniência, segundo Cozby (2003) é aquela referente à utilização de um grupo amostral que apresenta características específicas.

Para esta pesquisa, considerou-se como características específicas para composição da amostra, ou seja, como critérios de inclusão:

- a) Servidores com deficiência de uma IFES;
- b) Sujeitos que ingressaram na IFES através de concurso público por meio das vagas destinadas de acordo com o Decreto Federal nº 3.298/99;
- c) Sujeitos lotados na cidade-sede da IFES.

Os critérios de exclusão foram servidores com deficiência que ingressaram antes de 1999, servidores que adquiriram a deficiência após o ingresso na IFES, servidores com deficiência prévia, mas que ingressaram pela ampla concorrência, servidores lotados nas Unidades de Ensino da IFES fora da cidade-sede.

6.1. Participantes

Participaram do estudo nove servidores técnico-administrativos com deficiência que estavam na ativa na IFES estudada, e que ingressaram no serviço através da reserva de vagas em concurso público para pessoas com deficiência conforme estabelecido pela “Lei de Cotas para Deficientes”, prevista no Decreto Federal nº 3.298/99. Todos os servidores participantes estavam lotados na cidade-sede, sendo três no campus das Humanas, dois na Reitoria, um no campus das Exatas, um no campus das Biológicas, um na Faculdade de Farmácia e um no Hospital Universitário.

6.2. Seleção dos Participantes

Para o levantamento dos sujeitos, foi obtida uma tabela no link intranet de “Acesso à Informação” do portal da IFES com os dados dos quase 7.500 servidores da universidade, e esta havia sido atualizada em julho de 2012. O segundo passo, foi fazer uma busca no Diário Oficial da União com os resultados de todos os concursos públicos da IFES pesquisada de 2009 até 2012. Os nomes dos aprovados nas vagas para pessoas com deficiência foram

pareados com a tabela do “Acesso à Informação” e foram encontrados, nesta primeira triagem, 15 servidores.

O Núcleo de acessibilidade da IFES forneceu uma tabela com os nomes e tipos de deficiências dos servidores que eles tinham conseguido encontrar. A tabela deles continha 15 nomes, mas apenas dois coincidiam com os que já haviam sido localizados no portal institucional. Além disso, nove servidores da tabela do núcleo entraram na IFES antes do Decreto 3.298/99, portanto foram excluídos para fins desta pesquisa. Os dados relevantes das duas fontes foram unidos para a presente pesquisa.

Com os dados em mãos foi possível localizar os setores que os servidores com deficiência estavam lotados. Através da lista de ramais da IFES foi encontrado o ramal de cada setor e os servidores contatados para explicação do projeto, convite para participação voluntária e, sendo o caso, agendamento da entrevista.

Foram identificados 19 servidores técnico-administrativos com deficiência na ativa na IFES estudada que ingressaram no serviço através da reserva de vagas para pessoas com deficiência conforme estabelecido pela “Lei de Cotas para Deficientes”, prevista no Decreto Federal nº 3.298/99. A planilha-base com os dados iniciais dos participantes encontram-se na Tabela 1.

Após a aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa em Seres Humanos (CAAE: 0037.0.135.000-12) foram convidados a participar da pesquisa os servidores identificados pelos dados encontrados ao unir as duas tabelas (da pesquisadora e do núcleo de acessibilidade). Dos 19 servidores localizados, cinco estavam lotados fora da sede, dois não foram localizados em seus órgãos de lotação (ninguém sabia quem eles eram), dois estavam de férias quando procurados, um estava com a data de ingresso errada e sua entrevista foi descartada (estava registrado que ele entrou em 2004, mas a data correta foi 1994) e nove servidores que preenchiam os pré-requisitos para participação na pesquisa foram localizados e aceitaram participar.

P¹	Cargo	Classe²	Ingresso³	Deficiência	Campus de lotação
01	Assistente em administração	D	30/12/2009	Deficiência física	Engenharias
02	Assistente em administração	D	30/12/2009	Deficiência física	Reitoria
03	Assistente em administração	D	30/12/2009	Baixa visão	Biológicas
04	Bibliotecário	E	14/02/2011	Deficiência física	Humanas
05	Assistente em administração	D	02/04/2012	Surdez	Farmácia
06	Assistente em administração	D	02/04/2012	Surdez	Reitoria
07	Assistente em administração	D	02/04/2012	Visual unilateral	Humanas
08	Assistente em administração	D	02/04/2012	Deficiência física	Humanas
09	Técnico em enfermagem	D	04/04/2012	Visual unilateral	Hospital universitário

Tabela 1. Dados iniciais dos servidores com deficiência concursados após 1999.

¹Participante; ²C = escolaridade de nível fundamental/ D = escolaridade de nível médio/ E = escolaridade de nível superior; ³Data de Ingresso na IFES.

6.3. Local de pesquisa

Uma Instituição Federal de Ensino Superior com um quadro aproximado de 7.500 funcionários entre servidores técnicos administrativos e docentes (dados atualizados em julho de 2012). Desses, 1.444 ingressaram após o ano 2000. Os servidores da IFES estão distribuídos em uma cidade-sede e outros 14 pólos externos.

6.4. Instrumentos

Foram utilizados três instrumentos de avaliação:

6.4.1. Medida de Independência Funcional (MIF)

É um instrumento validado no Brasil que avalia o grau de independência nas atividades de vida diária de indivíduos com restrições funcionais de origem variada (anexo A). Entre as atividades pontuadas estão: banho vestir-se, transferências, locomoção, controle esfinteriano, memória, interação social, resolução de problemas, etc. (RIBERTO *et al*, 2001).

6.4.2. Checklist para análise das Condições do posto de Trabalho ao Computador

Desenvolvido por Hudson Couto e colaboradores em 2007 (anexo B), objetiva avaliar todo espaço do posto de trabalho: cadeira, mesa, teclado, CPU, iluminação, espaço físico, pausas, monitor de vídeo, etc. (COUTO *et al*, 2007).

6.4.3. Entrevista Semi-Estruturada

Visa compreender as relações do servidor com o trabalho e toda a dinâmica de sua atividade laboral (apêndice A). A análise deste instrumento foi qualitativa e está descrita na sessão análise de dados.

6.5. Coleta de Dados

Após a localização dos sujeitos-alvo, foi realizado contato telefônico e oferecida aos participantes à possibilidade da entrevista ser realizada parte na seção da Terapia Ocupacional no prédio da Reitoria da IFES (para a coleta dos dados da MIF e da entrevista semi-estruturada) e parte no próprio local de trabalho do servidor (para a coleta de dados do *Checklist*), ou toda ela no local de trabalho. Todos optaram pela segunda alternativa e foi realizado um encontro com cada participante, e cada entrevista durou cerca de uma hora. Os sujeitos responderam de forma ativa 100% da entrevista semi-estruturada e da MIF, e também opinaram na avaliação do posto de trabalho.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – apêndice B - foi lido ao início de cada entrevista e ressaltado que a participação dos servidores era totalmente voluntária, que não implicaria em prejuízos junto à IFES ou ao Setor de Terapia Ocupacional e que o consentimento poderia ser retirado a qualquer momento. Os participantes assinaram o TCLE e receberam uma cópia deste com os dados de contato da pesquisadora.

Quando havia alguma inadequação do posto de trabalho os servidores eram orientados quanto ao seu ajuste, essencialmente ajuste de altura do monitor e da cadeira. Esta acabou sendo a única intervenção realizada.

6.6. Análise dos Dados

Após a coleta, os dados da MIF e da *checklist*, que são instrumentos validados, foram analisados segundo a orientação de seus respectivos autores e aplicados os parâmetros estatísticos.

6.6.1. Medida de Independência Funcional (MIF)

A MIF é composta por 18 itens que são pontuados de um a sete, com um *score* máximo total de 126, mas seus itens também são avaliados separadamente. Ao final, tira-se um *score* que classifica o grau de funcionalidade do sujeito: dos níveis um a cinco considera-se o sujeito com dependência modificada, e nível seis independência modificada e o sete independência completa. A Tabela 2 representa a correspondência de pontuação e nível de independência:

Pontos	Níveis	Interpretação
18-35	1	Dependência com ajuda total
36-53	2	Dependência com ajuda máxima
54-71	3	Dependência com ajuda moderada
72-89	4	Dependência com ajuda mínima
90-107	5	Dependência com supervisão
108-125	6	Independência modificada
126	7	Independência Completa

Tabela 2. Gabarito para escore da Medida de Independência Funcional.

6.6.2. Checklist para análise das condições do posto de trabalho ao computador

Para analisar o *Checklist* há uma tabela de pontuação total, mas cada categoria pode ser pontuada separadamente também pelo mesmo gabarito. Isto significa que, a cada categoria soma-se a pontuação e aplica-se a regra de três para calcular o percentual alcançado por aquela categoria. Assim, pode-se avaliar, por exemplo, a cadeira como péssima, mas a mesa de trabalho como boa ou excelente.

Quando na sala não há *notebook* para entrar na “avaliação do *notebook* e acessórios para seu uso”, esta categoria toda é excluída da contagem dos pontos. Para as categorias “avaliação do suporte do teclado”, “avaliação do apoio para os pés”, “avaliação do porta-documentos”, caso o equipamento não exista na sala, pontua-se zero em todos os itens e atribui-se zero pontos percentuais para a categoria e esses dados entram no somatório final (Tabela 3).

Porcentagem	Interpretação da Condição Ergonômica
91-100%	EXCELENTE
71-90%	BOA
51-70%	RAZOÁVEL
31-50%	RUIM
< 31%	PÉSSIMA

Tabela 3. Gabarito para escore do Checklist para análise das Condições do posto de Trabalho ao Computador.

6.6.3. Entrevista Semi-Estruturada

A entrevista semi-estruturada, por tratar-se de uma avaliação subjetiva e essencialmente qualitativa, foi avaliada segundo o método de análise de conteúdo (BARDIN, 1997). Foram executados uma série de procedimentos. O primeiro passo foi separar os registros de cada servidor e atribuir um código para cada um. Foi escolhida a numeração por participante, ou seja, a cada um dos servidores foi atribuído um código ordenado de P01 a P09. Cada relato foi lido e aperfeiçoou-se o sistema de categorias a serem investigadas: a) Satisfação/Realização em relação ao trabalho; b) Desvio de função por não conseguir executar a função para a qual foi contratado; c) Limitações para executar a função atual, e d) Planos Profissionais Futuros.

O conjunto de todas as questões foi categorizado, delimitando as unidades de conteúdo e identificando as respectivas categorias. Os excertos de interesses foram separados e agrupados nas categorias. O material então foi organizado por categoria e por servidor-alvo. Efetuou-se a leitura intensiva dos agrupamentos de interesse e derivação de conclusões sobre as respostas de cada uma das questões de cada um dos servidores entrevistados. Por fim, foram descritas as relações do servidor com o trabalho e toda a dinâmica de sua atividade laboral com ilustrações retiradas dos excertos das entrevistas.

7. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados encontrados apontam que de 1.444 servidores admitidos na IFES após 1999, apenas 18 eram de pessoas com deficiência (Figura 1). Este índice é muito aquém do mínimo exigido por lei (1,25% ao invés de 5%) de servidores com deficiência ingressaram na universidade desde o Decreto nº 3.298/99.

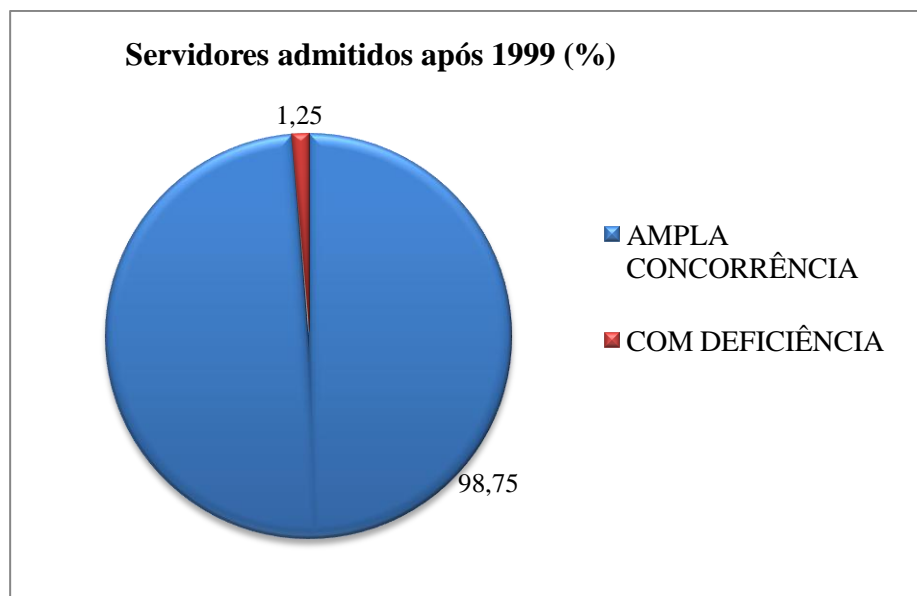


Figura 1. Servidores Admitidos na IFES após 1999.

Muitas vezes isto é explicado pelo fato da maioria dos editais de concursos, ao serem abertos, oferecerem cargos com um número muito pequeno de vagas, ou mesmo, apenas vagas para o cadastro de reserva (MADEIRA, 2009).

Com isso, a instituição fica desobrigada a reservar vagas para pessoas com deficiência, já que o decreto diz que são no mínimo 5% das vagas ofertadas em cada cargo, por concurso, mas desde que não ultrapasse o máximo de 20%, ou seja, a reserva de vagas para pessoas com deficiência é obrigatória a partir da oferta de cinco vagas de ampla concorrência para cada cargo.

7.1. Perfil dos Participantes

Os dados gerais de cada participante encontram-se na Tabela 4. A coluna “classe” que aparece na tabela refere-se à exigência mínima de escolaridade para o cargo, ou seja: C refere-

se a ensino fundamental completo, D significa ensino médio completo e E quer dizer nível superior completo (normalmente em alguma área específica).

Perfil	Gênero	Idade	Def. ¹	Cong/ ad ⁵	Classe	Escolaridade	Tempo IFES	Satisfação
01	F	45	DF ²	AD - 18a	D	PG ⁶	3a	sim
02	M	60	DF	AD - 5a	D	NS ⁷	3a	sim
03	M	33	DV ³	CONG	D	PG	3a	não
04	F	41	DA ⁴	AD - INF	D	NS	8m	sim
05	M	37	DA	AD - 7a	D	PG	8m	não
06	M	33	DF	AD - 10a	E	NS	1a8m	sim
07	F	30	DV	AD - 27a	D	NS	9m	sim
08	F	28	DF	AD - 10a	D	NS	6m	não
09	M	32	DV	AD - 7a	D	NS	9m	sim

Tabela 4. Caracterização dos servidores com deficiência concursados após 1999.

¹tipo de deficiência; ²deficiência física; ³deficiência visual; ⁴deficiência auditiva; ⁵congenita ou adquirida; ⁶pós-graduado; ⁷nível superior.

Em relação à classe do cargo, apenas um participante (11,11%) ingressou para uma vaga de classe E que é de nível superior e oito participantes (88,89%) ingressaram em vagas de classe D (ou nível médio).

Outro dado que chamou atenção é que a distribuição dos servidores segundo a deficiência (Figura 2) dos nove participantes que entraram pela reserva de vagas, 4 pessoas (44,45%) são

diagnosticadas com deficiência física, 3 participantes (33,33%) com deficiência visual e 2 pessoas (22,22%) com deficiência auditiva.

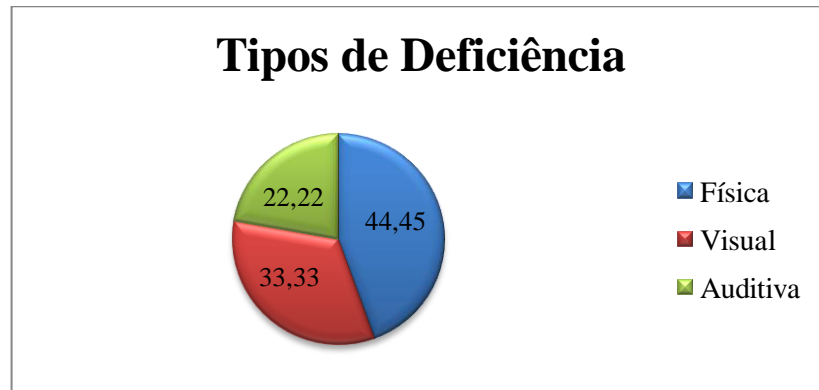


Figura 2. Tipos de Deficiência apresentadas pelos participantes

Esses achados se assemelham muito com o Censo mais recente do IBGE (2010), cujos dados apontam que aproximadamente 46% dos deficientes totais (com limitações motoras e/ou sensoriais, sem contar deficientes intelectuais) possuem deficiência física, 32% têm deficiência visual severa e 21% deficiência auditiva severa.

Os dados também corroboram com os achados literários em relação aos deficientes físicos que são o maior grupo de pessoas com deficiência a ingressar no mercado de trabalho, mas divergem ligeiramente em relação aos deficientes auditivos e visuais, pois a literatura aponta que o segundo maior grupo seria o de deficientes auditivos seguidos pelos deficientes visuais (CAMPOS e SARTORI, 2012; VELTRONE e ALMEIDA, 2010; LANCELOTTI, 2003).

Segundo a literatura, os deficientes físicos costumam ter maior nível de escolaridade, principalmente os casos leves como amputação de um dedo (LANCELOTTI, 2003). Este é o caso dos servidores participantes da pesquisa, todos apresentam deficiência leve.

Uma informação interessante é que, segundo levantamento de teses e dissertações sobre pessoas com deficiência e mercado de trabalho, publicadas entre 1989 e 2008 por Campos e Sartori (2012), a maior parte das pesquisas na área tem como público-alvo a ordem inversa da população preferível a ser contratada pelas empresas.

O levantamento bibliográfico encontrou que dos temas das teses e dissertações, 37% sobre pessoas com deficiência em geral (se referem às pessoas com deficiência como um todo, sem focar em apenas um ou dois tipos de deficiência), 33% se referem a pessoas com deficiência intelectual, 8% diz respeito a deficientes visuais, 6% são referentes a deficientes auditivos e 4% são voltados para deficientes físicos. Este dado revela que os pesquisadores têm se interessado em estudar mais as pessoas que estão mais excluídas do mercado de trabalho.

No que diz respeito ao gênero, 55,56% dos participantes são do gênero masculino e 44,44% do gênero feminino (Figura 3). Na literatura o padrão é realmente mais homens com deficiência inserido no mercado de trabalho do que mulheres. Por outro lado, os dados desta pesquisa demonstram uma discrepância não tão grande do habitual quadro de funcionários com deficiência que costuma ser acima de 70% de homens (VELTRONE e ALMEIDA, 2010; BRUSCHINI, 2007).

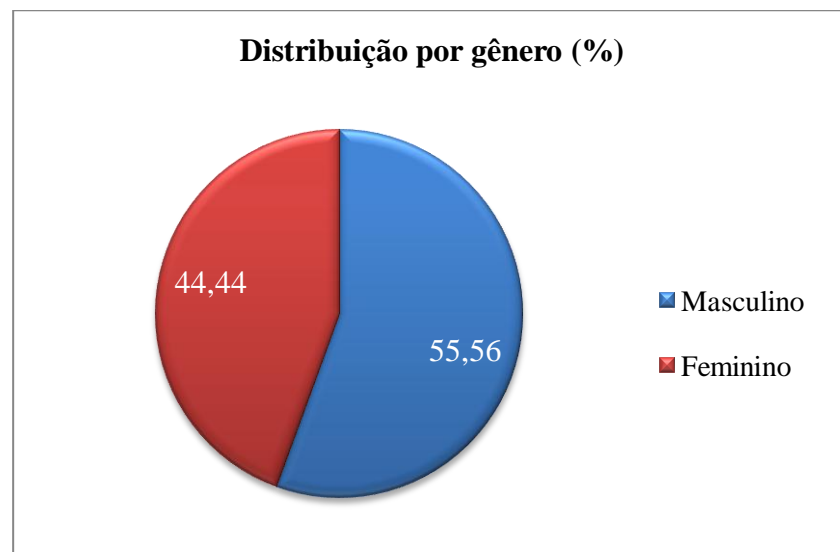


Figura 3. Distribuição por gênero de trabalhadores com deficiência.

Quanto à faixa etária (Figura 4), 77,78% dos servidores estão na faixa de adulto maduro (30-45 anos), segundo a classificação de Bee (1984); 11,11% estão na faixa imediatamente anterior (adulto jovem – 18-30 anos) e outros 11,11% na faixa subsequente (adulto maduro II – 45-65 anos).

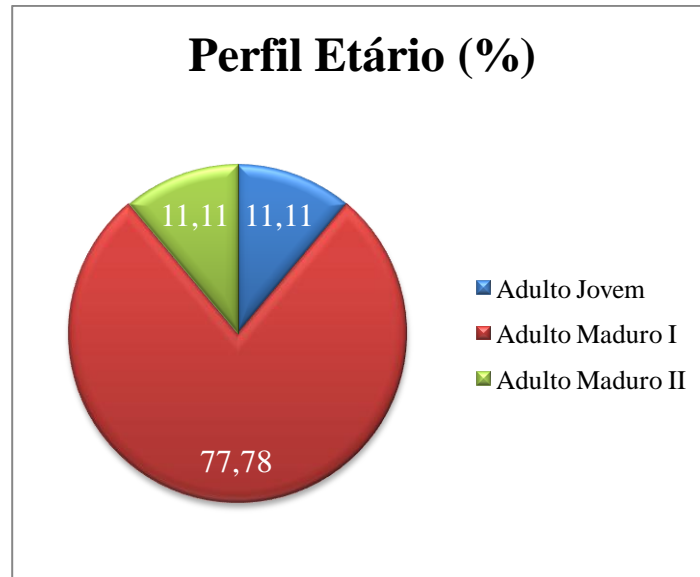


Figura 4. Perfil etário dos participantes.

Em relação ao nível de escolaridade, todos os participantes da pesquisa possuem nível superior, 33,33% com pós-graduação. Esse fato destoa com o que a literatura diz que as pessoas com deficiência têm tendência a terem nível de escolaridade muito baixo (MANZINI e TANAKA, 2006; ARAUJO e SCHIMIDT, 2006; VELTRONE e ALMEIDA, 2010).

No entanto isso pode ser explicado pelos dados da Figura 5 em que é mostrado que 66,67% dos participantes adquiriram a deficiência na fase adulta, após completar o ensino médio; 22,22% adquiriram na infância e apenas 11,11% têm deficiência congênita. Ou seja, a maioria dos servidores já tinha nível de escolarização alto antes de adquirirem a deficiência.

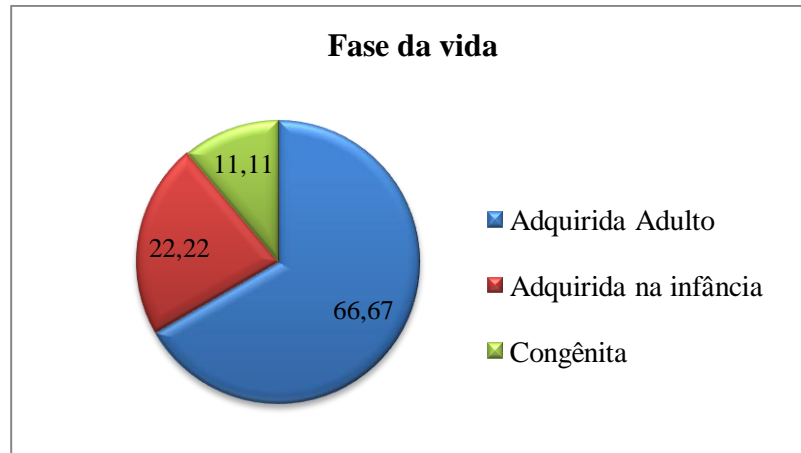


Figura 5. Fase da vida que passaram a conviver com a deficiência.

Em relação ao tempo de serviço na instituição 100% dos servidores encontra-se em estágio probatório. Esse dado pode estar relacionado com o índice de 66,66% dos servidores satisfeitos com o trabalho. Segundo Chiavenato (2004), quanto mais recente no emprego maior o nível de satisfação do sujeito, provavelmente devido à motivação de um novo começo e ausência de desgastes acumulados com a empresa. Esse é um dado que será acompanhado longitudinalmente. A ideia é uma vez por ano contatar novamente os servidores e verificar se houve mudanças em relação à satisfação no trabalho, à necessidade de Tecnologia Assistiva e diante das necessidades encontradas fazer as intervenções e encaminhamentos pertinentes.

7.2. Medida de Independência Funcional

Os nove participantes avaliados obtiveram *scores* de *independência modificada* a *independência total* em quase todos os itens, exceto pelo P06 que apresentou medida cinco no item “locomção em escadas” e P08 que apresentou medida cinco no item “interação social”. No resultado geral, os participantes P03, P07 e P09 foram classificados como *independente total* e os demais participantes como *independente com modificações*, conforme a Tabela 5 abaixo:

MIF	TOTAL	GRAU
MÉDIA	123,5	6,4
P01	118	6
P02	124	6
P03	126	7
P04	123	6
P05	124	6

P06	125	6
P07	126	7
P08	120	6
P09	126	7

Tabela 5. Resultado da Medida de Independência Funcional.

Os resultados da MIF demonstram escores muito altos, ou seja, que todos os servidores têm capacidade de realizar autocuidado de forma autônoma. Chama a atenção o fato dos nove participantes terem deficiências leves. Inclusive P04, que apesar de sua surdez bilateral, só necessita usar o aparelho auditivo para conversar em tom baixo de voz. P06 tem uma amputação de parte do fêmur, mas essa amputação foi pequena, causou um desnível de quadril de 3,5cm, mas o participante manteve sua função de deambulação preservada e sobe e desce escadas.

7.3. Checklist para análise das condições do posto de trabalho ao computador

Como mostra a Tabela 6, apenas o posto de trabalho de P06 foi classificado como com condições ergonômicas boas, os demais postos de trabalho foram classificados como com condições ergonômicas razoáveis, sendo que neste grupo está P08 que apresenta deficiência física (deformidade em quadril) e P03, que apesar de sua deficiência estar relacionada à baixa visão, sua cadeira é extremamente baixa em relação à sua altura, visto que o participante tem 1,97m, e sua postura de trabalho o força a realizar uma elevação de ombro de quatro centímetros (quando comparado com o ombro relaxado), sendo um sinalizador para uma possível LER/DORT futura.

Ressalta-se que exceto por P04 que é técnico de enfermagem, todos os demais participantes trabalham utilizando o computador, passando suas seis horas de trabalho diária utilizando o recurso.

Checklist	Pontuação	Classificação
Média	62,75	Razoável
P01	64%	Razoável
P02	61%	Razoável
P03	56%	Razoável

P04	62%	Razoável
P05	64%	Razoável
P06	80%	Boa
P07	60%	Razoável
P08	51%	Razoável
P09	65%	Razoável ¹

Tabela 6. Resultado do Checklist para análise das condições do posto de trabalho ao computador.

¹P09 ocupa o cargo de técnico de enfermagem e passa menos de 25% da jornada no computador. A maior parte do tempo está realizando procedimento com pacientes.

7.4. Entrevista Semi-Estruturada

Dos nove participantes entrevistados, sete fazem uso de Tecnologia Assistiva no seu cotidiano, como mostra a Tabela 7. Destes, apenas P05 utiliza recurso específico para o trabalho e está buscando um novo recurso (aparelho auditivo). Os demais se mostraram satisfeitos com seu desempenho laboral e acham que, no momento, não precisam de outro recurso. Nenhum deles relatou ou aparentou precisar readequar ou acrescentar novos recursos.

Isso demonstra a necessidade de uma pesquisa para investigar mais profundamente se esses dados estão mais relacionados às peculiaridades da amostra (servidores terem deficiência leve e não precisarem de grandes adequações no ambiente de trabalho e todos que precisavam de algum recurso já o possuíam e esses recursos foram bem simples), ou se está havendo uma mudança relativa ao cenário apresentado pela literatura internacional que costumava destacar o pouco uso de Tecnologia Assistiva no trabalho (NAGAE *et al*, 1985; ANGELELLI, 1997; SCHUYLER e MAHONEY, 2000; STODDARD e KRAUS, 2006).

TA	Usa?	Qual?	É suficiente?	Alguma observação?
P01	Sim.	Sapatos baixos fechados no calcanhar	Não.	Quando vai fazer atividade externa a mãe acompanha.
P02	Sim.	bolsa de urostomia.	Sim.	Não.
P03	Sim.	Aumenta a fonte da tela	Sim	Não.
P04	Sim.	Aparelho auditivo.	Sim.	Não.
P05	Sim.	Gravador nas reuniões.	Não.	Está em fase de teste de aparelho auditivo.
P06	Sim.	Palmilha para nivelamento do quadril.	Sim.	Não.
P07	Não.	xxx	xxx	O OD tem 100%, de acuidade visual, a maior dificuldade é ver de

				longe.
P08	Não.	xxx	xxx	Precisará de prótese no quadril futuramente.
P09	Sim.	Óculos corretivo (13° OD) + posição para puncionar veia + colírio	Sim.	Para ler no computador usa fonte 24. Fora do hospital usa lente rígida que achata a córnea.

Tabela 7. Resultado sobre o uso de Tecnologia Assistiva relatado pelos Participantes.

Destaca-se que P01, diagnosticada com esclerose múltipla, sente-se insegura ao realizar atividades externas. No entanto, ela possui função gratificada de gestora do prédio do Instituto no qual trabalha. Como ela apresenta desequilíbrio ao deambular, não se sente à vontade para sair sozinha na rua. Então quando precisa realizar uma atividade externa, sua mãe que é aposentada, a acompanha. Ela foi questionada se não usaria uma bengala, mas respondeu que prefere ir com a mãe.

Os participantes entrevistados estão identificados como P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08 e P09 conforme a numeração da Tabela 1.

7.4.1. Perfil dos Participantes

P01 é bacharel em ciências sociais e direito com pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas, e seu cargo é de nível médio (classe D): assistente em administração. Possui função comissionada de secretária de direção. Sua rotina envolve preparação de memorandos, recebimento e envio de processos, administração do prédio (coordenar equipe de limpeza, acionar equipe de manutenção, quando necessário, controlar reserva de salas, gerenciar entrada e saída de equipamentos, fazer compras de material de consumo e permanente para todo o prédio).

P02 é graduado em Gestão de Pessoas e o seu cargo é de nível médio (classe D): assistente em administração. Sua rotina envolve recebimento e envio de processos, realizar pagamentos de inscrições em eventos, pagamentos de diárias, providenciar passagens, receber documentos de prestação de contas e realizar os relatórios dos eventos.

P03 é Administrador de empresa com pós-graduação *Lato Sensu* em Logística Empresarial e o seu cargo é de nível médio (classe D): assistente em administração. Sua rotina

envolve preparação de memorandos, recebimento e envio de processos e e-mails, fazer reservas de salas, controlar entrada e saída de equipamentos.

P04 é graduada em história e o seu cargo é de nível médio (classe D): assistente em administração. Sua rotina envolve preparação de memorandos, recebimento e envio de processos, orientar alunos quanto aos procedimentos burocráticos ligados à graduação.

P05 é graduado em Recursos Humanos com pós-graduação *Lato Sensu* em Recursos Humanos e o seu cargo é de nível médio (classe D): assistente em administração. Sua rotina envolve preparação de memorandos, recebimento e envio de processos, acionar equipe de manutenção (quando necessário), controlar reserva de salas, gerenciar entrada e saída de equipamentos.

P06 é bacharel em biblioteconomia e faz pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão Cultural e o seu cargo é de nível superior (classe E): bibliotecário. Dos participantes da pesquisa, ele é o único que possui cargo de nível superior e atua diretamente na sua área de formação. Sua rotina envolve organização da biblioteca, solicitação de compra de livros, manutenção dos livros, articulação da rede com as outras bibliotecas.

P07 é bacharel em direito e o seu cargo é de nível médio (classe D): assistente em administração. Sua rotina consiste em realizar todo o controle de diárias e passagens do Instituto em que está lotada.

P08 é bacharel em direito e o seu cargo é de nível médio (classe D): assistente em administração. Sua rotina envolve preparação de memorandos, recebimento e envio de processos, atendimento da secretaria, recebimento e liberação de equipamentos, reserva de salas.

P09 é bacharel em Enfermagem e o seu cargo é de nível médio (classe D): técnico de enfermagem. Sua rotina envolve cuidados de enfermagem em UTI neonatal (punção de veia, aferição de sinais vitais, administração de medicamentos e alimentação, preparação de exames).

Todos os participantes possuem nível superior, e 33,33% deles possuem pós-graduação. Isso é totalmente contrário à maioria da população de pessoas com deficiência que estão buscando seu espaço no mercado de trabalho.

Segundo diversas pesquisas, é recorrente pessoas com deficiência com baixa escolaridade (sem concluir o ensino fundamental) e despreparadas (CRUZ, 2012; CAMPOS e SARTORI, 2012; VELTRONE e ALMEIDA, 2010; MANZINI e TANAKA, 2006), contudo com já visto acima, a maior parte dos sujeitos desse estudo adquiriram sua deficiência na idade adulta, posterior ao seu período de escolaridade.

7.4. 2. *Categorias*

As perguntas da entrevista foram agrupadas em quatro categorias: a) Satisfação/Realização em relação ao trabalho, b) Desvio de função (por não conseguir executar a função para a qual foi contratado), c) Sente limitações para executar a função atual e d) Planos Profissionais Futuros.

a) Satisfação/Realização em relação ao trabalho: Foi percebido que o grau de satisfação do servidor com o trabalho parece estar mais ligado com o suporte e valorização recebidos pelos colegas e chefias e as possibilidades de crescimento, do que à condição de deficiente. P03, P05 e P08, demonstraram descontentamento em relação ao trabalho (Quadro 1).

É possível perceber na fala deles que não é qualquer atitude ou limitação referente às suas deficiências que é o fator desmotivante, mas a falta de valorização, a falta de cuidado da gestão em fornecer subsídios facilitadores ao desenvolvimento dos potenciais dos servidores e falta de atenção por parte da chefia em designar uma tarefa para a qual o servidor não teve nenhum suporte. Essa última queixa demonstra uma falha institucional, uma vez que pelo Regimento Jurídico Único (RJU) que rege a atuação do servidor público civil federal preconiza que:

O servidor, ao entrar em exercício, já deve saber previamente quais atribuições que, por força de lei, deverá desempenhar. Aliás, no próprio termo de posse, no caso dos servidores públicos federais, deverão estar relacionadas as atribuições e os deveres inerentes ao cargo (BRASIL, 1990).

Quadro 1. Descrição das principais causas de insatisfação dos servidores com deficiência em relação ao trabalho.

P03: “Não me sinto realizado, estaria se algumas ideias fossem aproveitadas, por exemplo, o artigo que fiz para a pós-graduação. As pessoas acham que quem faz concurso público faz para ficar parado, mas é um erro porque hoje em dia as pessoas querem trabalhar”.
P05: “Eu sinto que poderia contribuir mais, mas não tive capacitação para exercer essas atividades. Na verdade, a percepção das pessoas é que quem atua em secretaria não tem definição clara das atividades a serem desenvolvidas.”.
P08: “Ah, eu senti falta de treinamento. Sou secretária do prédio, mexo com verbas (diárias e

passagens) e o sistema é muito difícil e gera estresse. E também não me sinto realizada porque como fiz faculdade e estudei muitos anos da minha vida pretendo fazer no futuro outro concurso para mudar de vida”.

A maioria dos participantes, 66,66%, mostrou-se satisfeitos com o trabalho, demonstraram que tem se sentido desafiados e realizados no cargo que ocupam (Quadro 2). Além disso demonstram que sentem-se valorizados pelos colegas e sentem-se incluídos, sendo tratados igual a todos os demais servidores do setor.

Lembrando que P01 possui função gratificada, o que envolve incentivo financeiro.

Ressalta-se que o participante 02 trabalha em um setor de muito movimento, que envolve pagamento de viagens para os servidores e docentes. Ele foi o mais difícil para conseguir realizar a pesquisa. Devido ao seu trabalho movimentado, teve que cancelar três vezes a entrevista. Mas esse movimento todo não é visto por ele como algo ruim, pelo contrário, ele aprecia o que faz.

Outro destaque é P06 por ser o único participante com cargo de nível superior, compatível com sua formação.

É notório na fala de todos os participantes o sentimento de realização e pertencimento. Rydstedt (2012) chama a atenção para a correlação entre bom relacionamento no trabalho e vida saudável.

Segundo dados do Ministério da Saúde (BRASIL, 2001), a pressão temporal e a monotonia estão relacionadas ao risco de problemas osteomusculares, por exemplo.

Santos (2008) destaca que “o exercício da cidadania é pressuposto fundamental para a promoção humana e inclusão social” da pessoa com deficiência.

Quadro 2. Descrição das principais causas de satisfação dos servidores com deficiência em relação ao trabalho

P01: “Gosto do trabalho, sou muito agitada e aqui tem bastante movimento. Eu criei uma paixão pelo Instituto, (...) a adaptação foi rápida, bem tranquila. (...) Pessoas que estão aqui há bem mais tempo que eu sempre vêm tirar dúvida comigo sobre alguma coisa.”
P02: “A satisfação é total. Eu gosto. É bom. Quando não tem serviço é que eu fico chateado”.
P04: “Ah, tá, ótimo! Não tenho nada do que reclamar, não! Tem sido uma boa experiência, nunca tinha atendido ao público e estou gostando bastante.”
P06: “Com certeza me sinto realizado. Minha satisfação é ótima. Faço o que gosto sem problema nenhum”.
P07: “Estou satisfeita. Aqui é muito bom de trabalhar, o pessoal é bacana. Aqui não tem diferença, eu

até tinha a preocupação de não ser bem aproveitada, mas todo mundo é tratado da mesma forma.”.
P09: “Satisfação melhor é impossível! Gosto de trabalhar aqui, gosto de trabalhar com UTI neonatal. Me sinto realizado, hoje sou mais racional do que emocional, então não sofro mais quando um bebê vai a óbito.”.

- b) Desvio de função: Quando perguntados se exercem a função para a qual foram contratados todos responderam que sim. Caracterizando que não há desvio de função, nesses casos. O fato de não estarem em desvio de função é outro sinalizador positivo para contribuir com a satisfação dos sujeitos.
- c) Sente limitações para executar a função atual: De uma forma geral, os entrevistados não demonstraram grandes dificuldades para executar suas funções laborais (Quadro 3). Isto pode ser visto como natural, uma vez que todos os servidores apresentam deficiência de grau leve. P01, P03, P05, P06 e P09 relataram dificuldades eventuais, mas contornáveis.

Quadro 3. Descrição das limitações dos servidores com deficiência em relação ao trabalho.

P01: “Não sinto limitações. Tem dia que está muito calor que passo um pouco mal, mas, em geral, é normal.”.
P03: ”Para o que faço não, a maioria é tudo no computador, mais declarações, dá prá fazer tudo. Só quando preciso ler durante muito tempo seguido que dá dor de cabeça, mas aqui não preciso. Precisava para a pós”.
P05: ”O único problema que tenho aqui é quando preciso fazer atas de reunião, muitas vezes eu não escuto as pessoas. Mas avisei e registrei em ata na 1ª reunião que tenho a deficiência e preciso que falem mais alto. Além disso, uso um gravador de voz para transcrever alguns trechos depois.”.
P06: “Teria mais para pegar peso, abaixar e levantar, mas quem normalmente faz isso são os bolsistas”.
P09: “Não, quando o bebê é muito prematuro, arrisco algumas vezes para fazer punção porque preciso focar somente com o olho esquerdo. Mas se não consigo de primeira, já chamo outra pessoa para fazer.”.

- d) Planos Profissionais Futuros: O objetivo deste item foi verificar se há por parte dos servidores um estado de acomodação em relação ao emprego. 77% dos entrevistados relataram terem planos futuros. P03, P05 e P08, que demonstraram insatisfação com o atual trabalho, pareceram mais propensos a abandonar o atual emprego. Assim como P09. Esses dados estão evidenciados no Quadro 4.

A fala de P03 é marcante no sentido que ele coloca que o trabalho só tem valor quando você se sente produtivo, incluído socialmente, com a sensação de “pertencimento” no grupo social.

Cabe destacar que a remuneração nas IFES além de ser geralmente mais alta do que no mercado privado, há um plano de carreira no qual servidores de nível médio (classe D) que possuem graduação recebem um incentivo de 10% de aumento sobre o vencimento básico, e quando possuem pós-graduação *Lato sensu* esse incentivo sobe para 27%. Quando o servidor tem mestrado o incentivo chega ao seu nível máximo: 52% sobre o valor do vencimento básico.

P04, P06 e P07 demonstraram tendência a permanecerem no cargo que ocupam e buscar seu crescimento profissional na atividade exercida atualmente.

Destaca-se a fala de P06 em que ele sinaliza a sua atividade voluntária de montar um projeto para uma biblioteca comunitária em um bairro de periferia. Inclusive este projeto é o trabalho de conclusão de curso para a pós-graduação *lato sensu* que ele cursa. Cruz (2012) em seu estudo sobre papéis ocupacionais destaca que o voluntariado é um dos dez papéis ocupacionais a ser desempenhado pelas pessoas. Ele chama a atenção de que normalmente a pessoa com deficiência é passiva neste papel, mas que ele é importante uma vez que está associado à satisfação de vida. Apenas P01 e P02 relataram não terem planos:

Quadro 4. Descrição dos planos para o futuro dos servidores com deficiência.

P01: “Não, estou cansada. Terminando a pós quero ficar uns 2-3 anos descansando, tricotando, bordando, lendo. Eu quero ter o tempo da preguiça. Pode ser que um dia eu faça mestrado porque sei que aumenta o salário, mas hoje não quero.”
P02: “Não, chega!”
P03: “Nunca gostei de ficar parado, ano que vem minha esposa quer abrir um negócio, se em alguns anos as coisas não mudarem por aqui farei outro concurso. O dinheiro só tem valor no dia que você recebe, depois é o dia-a-dia que conta, a valorização do trabalho, poder chegar à noite em casa e dizer ‘É, hoje meu dia foi legal!’”
P04: “Todo mundo tem planos, quer ser mais eficiente. Não tenho perfil para atuar na área que me graduei. Pretendo continuar na universidade e contribuir para seu crescimento.”
P05: “Tenho planos de continuar como servidor público, mas se vai ser aqui ou em outro lugar não sei. Estou sempre buscando, me atualizando na minha área de capacitação”
P06: “Tenho alguns projetos na área cultural para a biblioteca em que trabalho. E no curso de gestão estou fazendo um projeto para aumentar uma biblioteca” em um bairro de periferia de uma cidade vizinha.
P07: “Ah, eu tenho planos. Quero crescer dentro do meu setor. Faço pós graduação em administração pública. Quero seguir sempre aprendendo, me capacitando para render o máximo possível.”
P08: “Então, tenho muitas dúvidas, não sei se continuo na universidade e advogo se faço mestrado ou se presto outro concurso.”
P09: “Quero terminar minha pós em enfermagem do trabalho e penso em fazer algo voltado para a limitação dos trabalhadores.”

Compreende-se que essa amostra tem características muito particulares: são pessoas com deficiências leves que possuem um alto nível de escolaridade.

Segundo Araújo e Schmidt (2006), no Brasil, apenas 2,05% das pessoas com deficiência têm acesso ao emprego. Dentro deste seleto grupo, as maiores oportunidades são para as pessoas com deficiências física ou auditiva com perda leve de funcionalidade (ARAÚJO E SCHMIDT, 2006). E, além disso, aqueles que possuem alta taxa de escolarização são os que têm reais chances de ingressar e permanecer no mercado de trabalho (DOVAL, 2006).

Os dados apontam que, apesar do alto nível de escolarização, nenhum dos participantes teria ingressado na IFES se não fosse pela reserva de vagas, ou seja, as notas deles nos concursos foram menores do que o último colocado pela ampla concorrência. Além disso, aproximadamente 78% da amostra utiliza algum tipo de recurso de tecnologia assistiva, apesar de só 11,11% utilizarem algum recurso exclusivamente para o trabalho. Isto sugere que apesar de todas as características particulares, a “Lei de Cotas” foi fator essencial para o ingresso desses servidores na IFES.

No entanto, devido ao pequeno número da amostra, não é possível afirmar que pessoas com deficiências leves, caso tentassem o ingresso pela ampla concorrência, seriam reprovadas por terem sido prejudicadas por suas deficiências no momento do concurso, ou se só iriam engrossar o imenso grupo de pessoas qualificadas que são reprovadas em concursos públicos por causa da alta concorrência do mercado de trabalho, principalmente nos concursos para o ingresso no serviço público.

Diante desses resultados abre-se uma discussão acerca da política de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Visto que 97,95% das pessoas com deficiência estão desempregadas contrapondo com a taxa de desemprego nacional que é de 7,6% (IBGE, 2010).

Questiona-se então se a “Lei de Cotas” pode estar beneficiando apenas uma parcela muito específica das pessoas com deficiência. No entanto, é urgente uma política mais ampla, que olhe em especial para as pessoas com deficiências moderadas e graves para que possam ingressar no mercado de trabalho e, assim, exercer sua cidadania.

Uma política que comece na base, desde a Educação Infantil, oferecendo não só a vaga obrigatória na escola, mas que propicie o aprendizado de todo o currículo escolar comum, fornecendo os suportes necessários. Afinal, “Se uma criança não pode aprender da maneira

que lhe é ensinada, é melhor ensiná-la da maneira que ela pode aprender” (WELCHMAN, 1995).

Seria fundamental que essa política se preocupasse, também, com as pessoas que já foram mal escolarizadas e reforçassem um plano de Educação de Jovens e Adultos (EJA) com deficiência.

É importante que a política promova a capacitação para o mercado de trabalho através de cursos profissionalizantes que possam ir além de atividades artesanais ou de apoio, e que promova mais ações afirmativas para inserção do adulto com deficiência no mercado de trabalho, especialmente, para aqueles que possuam maiores comprometimentos funcionais.

É urgente favorecer recursos para a cidadania de todos os brasileiros, é preciso inserir efetivamente a pessoa com deficiência na sociedade fornecendo os instrumentos necessários para que ela realize todos os papéis ocupacionais que desejar. Só assim seremos o “Brasil, um país de todos”, como diz o *slogan* do Governo Federal.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fase inicial de caracterização das pessoas com deficiência foi extremamente longa, uma vez que primeiro foi preciso mapeá-las, descobrir onde elas estavam lotadas. Tentou-se, em primeiro lugar, contatar o núcleo de acessibilidade da universidade, que estava desativado, depois o setor de recursos humanos, que demorou a responder o processo por causa da greve e de fatores burocráticos, e quando respondeu os dados vieram incompletos.

Há na IFES uma carência de dados atualizados e completos do quadro de servidores com deficiência. Somente em outubro é que foi obtido sucesso através do *link* via intranet “Acesso à Informação” e dos dados do Núcleo de Acessibilidade, reativado após a greve.

Como se pode perceber, ao lidar com uma instituição que conta com quase 7.500 servidores concursados, além de terceirizados e prestadores de serviços, pulverizada, com 32 unidades de ensino espalhadas em 15 cidades é difícil descobrir onde estão aproximadamente 20 servidores com deficiência.

Reforçado pelo discurso dos participantes P05 e P08, não há treinamento quando as pessoas ingressam no serviço, muito menos uma capacitação acerca dessa complexa estrutura universitária, os dados dos setores são totalmente descentralizados, e apesar da boa vontade da maioria das pessoas, a burocracia institucional atravancava o estabelecimento de redes de informação.

Felizmente o Núcleo de Informática da universidade tem se estruturado e o portal institucional está cada vez mais completo de informações da comunidade acadêmica, e a centralização das informações *online* tem ocorrido aos poucos.

Agora, devido à Lei de Acesso à Informação, os dados dos servidores estão mais acessíveis, e o setor de Recursos Humanos está se organizando para centralizar as informações acerca de todos os servidores e divulgá-las no *site* institucional. Além disso, o Núcleo de Acessibilidade também está atuando com o objetivo de formar e manter atualizada uma tabela com os dados de todos os servidores (técnico-administrativos e docentes) e alunos com deficiência.

Os dados desta pesquisa serão disponibilizados, tão logo possível, para o Núcleo de Acessibilidade que está agregando dados e resultados de projetos de pesquisa e extensão realizados na universidade com discentes, docentes e técnico-administrativos com deficiência

e/ou necessidades educacionais especiais. O principal projeto desenvolvido pelo Núcleo foi a adequação da acessibilidade arquitetônica do principal *Campus* da universidade.

Uma forma de atualizar esses dados seria, a cada ano, próximo ao aniversário do servidor entrar em contato com ele para fazer uma avaliação de acompanhamento funcional.

Um produto desta pesquisa é que analisando demandas como a frustração e falta de metas por parte de alguns servidores e outras demandas de servidores prestes a se aposentar, mas inseguros, sem perspectivas, é que surgiu a motivação da elaboração de um projeto de “Planejamento Funcional para Servidores” cujo objetivo é discutir planejamento de vida a curto, médio e longo prazo.

A ideia é organizar uma equipe multiprofissional e realizar encontros com grupos de 10 a 15 servidores para discutir planejamento financeiro, familiar, pessoal (saúde física, mental e espiritual) e profissional.

O projeto está em fase de captação de parceiros para a equipe multiprofissional (psicólogo, terapeuta ocupacional, fisioterapeuta, programador visual, assistente social, economista, advogado, educador físico, entre outros). O próximo passo é a capacitação de recursos para colocá-lo em prática no começo de 2014.

Apesar dos avanços visíveis e indiscutíveis nos últimos anos, ainda é preciso prosseguir lutando em todas as frentes relativas à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: qualificando a equipe de Saúde do Trabalhador das empresas; aplicando a legislação efetivamente; orientando os empregadores e gestores sobre as necessidades e os benefícios de adaptações ambientais, atitudinais e tecnológicas; treinando e qualificando adequadamente o trabalhador com deficiência (através de educação continuada, cursos de atualização de curto prazo e plano global de carreira); promovendo a integração das relações sociais com os colegas de trabalho, e desmitificando velhos preconceitos.

Por meio de uma ação integrada e participativa com o envolvimento de toda a equipe, acredita-se que poderá ocorrer uma adequada implementação dos recursos de Tecnologia Assistiva no ambiente de trabalho e uma real inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Desta forma, a pessoa com deficiência estará rompendo com a lógica do capital e conseguindo executar seu trabalho de forma eficiente, competitiva, produtiva e não mais de uma forma passiva e assistencialista, ou seja, estará construindo a sua identidade independente no mundo, como um legítimo cidadão.

Isto significa promover o desenvolvimento do maior número de papéis ocupacionais que façam sentido para o sujeito, incentivar o seu envolvimento em tantas frentes quanto ele desejar, fornecendo todo o suporte necessário.

Enfim, é primordial fornecer as ferramentas físicas, intelectuais e sociais para que a pessoa com deficiência seja efetivamente incluída à sociedade como cidadão legítimo, realizado e participativo.

Esse estudo não tem um fim em si mesmo, os resultados referem-se a uma amostra de uma única IFES, portanto, sugere-se que um estudo mais aprofundado, com servidores com deficiência de várias IFES de diferentes regiões do país seja realizado para que se possa extrapolar os dados de pesquisa e, assim, contribuir na construção de novas práticas (legislação mais ampla, instrumentalização de equipes de saúde do servidor, por exemplo) que possam efetivamente contribuir para o ingresso de maior número de servidores com deficiência no mercado de trabalho e, principalmente, que pessoas com deficiências moderadas também possam ter este acesso.

REFERÊNCIAS

ALVES. A.C.A.J. **A Tecnologia Assistiva como recurso à inclusão de crianças com paralisia cerebral**. 2009. 168f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Educação Especial. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos/SP: UFSCar, 2009.

ANGELELLI C. With a wink of the eye. **Mich Health Hosp.** Mar-Apr; 33(2):36-7. 1997.

AOTA (AMERICAN OCCUPATIONAL THERAPISTS ASSOCIATION). Occupational therapy practice framework: domain and process. **American Journal of Occupat. Therapy**, v. 56. N. 6. p. 609-633. 2002.

ARANHA, M.S.F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano XI, no. 21, mar. p. 160-173. 2001.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial, Marília**, v.12, n. 2, p. 241-254, mai.-ago. 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edições Lisboa, 1997.

BEE, H. - **A pessoa em desenvolvimento** - São Paulo, Harbra, 1984.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1988.

_____. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**. Brasília, 12 dez. 1990.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1991.

_____. Presidência da República. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. . **Diário Oficial da União**. Brasília, 1999.

_____. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de**

saúde. Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias ; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 580 p. 2001.

_____. Ministério da Educação. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.** Brasília: MEC, 2008.

_____. Presidência da República. DECRETO Nº 6.833, DE 29 DE ABRIL DE 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. **Diário Oficial da União.** Brasília, 2009.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Manual Operacional do Usuário do SIAPE SAUDE** - Perfis Gestor, Administrativo e Perito - Perícia Oficial em Saúde. Brasília, 2010.

_____. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:** Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. -- 4. ed., rev. e atual. – Brasília : Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 100 p. 2011.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor. Proposta para Instrumentalizar e Fortalecer a Rede SIASS. **III Oficina de Unidades do SIASS.** Florianópolis/SC, 2012.

BRUSCHINI, M, C, A. Trabalho e gênero no Brasil nos último dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CAMPOS, J.A.P.P. **Programa de habilidades sociais em situação natural de trabalho de pessoas com deficiência: análise dos efeitos.** Tese (doutorado). Programa de Pós-Graduação em Educação Especial. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos/SP: UFSCar, 163f. 2006.

CAMPOS, J.A.P.P.; SARTORI, J.R. Deficiência e trabalho: pesquisas em dissertações e teses de 1989 a 2008. **Impulso**, Piracicaba. Vol. 22(54), 85-96, maio.-ago. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2004 in COZBY, P.C. **Métodos de pesquisa em ciências do comportamento**. São Paulo: Atlas, 2004.

COUTO, H., SANÁBIO, E., LOPES, R. Checklist para análise das condições do posto de trabalho ao computador. 2007. http://www.ergoltda.com.br/downloads/checklist_escritorio.pdf site acessado em: 14/08/2011.

CRUZ, D.M.C. **Papéis ocupacionais e pessoas com deficiências físicas: independência, tecnologia assistiva e poder aquisitivo**. 2012. 229 f. Tese (Doutorado em Educação Especial) -- Universidade Federal de São Carlos, São Carlos. 2012.

DECLARAÇÃO DE MADRI. **Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência**. Espanha, 23 de março de 2002. Tradução de Romeu Kazumi Sassaki. Disponível em: <http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi¶metro=2490> Acesso em: 11 de agosto de 2012.

DOVAL, J, L, M. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências**. 199p. 2006. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

GARGIULO, R. M. **Persons with physical disabilities, health disabilities or traumatic brain injury**. Special Education in Contemporary Society: an introduction to exceptionality. Belmont (CA): Wadsworth / Thomson Learning, p. 562-615. 2006.

HARDMAN, M. L.; DREW, C. J.; EGAN, M. W. Physical disabilities and health impairments. In: **Human exceptionality: school, community, and family**. HARDMAN, M. L.; DREW, C. J.; EGAN, M. W. &ed. Pearson, . p. 470-511. 2003.

HEWARD, W. L. **Exceptional children: an introduction to special education**. 7 ed. Merril Prentice Hall (NJ): Upper Sadle River, 2003.

IBGE. Censo Demográfico 2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_da_populacao/resultados_do_universo.pdf2010. Acesso em: 29 de agosto de 2012.

LANCELOTTI, S,S, P. Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: **Autores Associados**, 2003.

LANCMAN, S. Construção de Novas teorias e Práticas em terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho. *In: Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional*. Org. LANCMAN, S. SP: Roca, 2004.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M.I.G. Introdução. *In: Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional*. Org. LANCMAN, S. SP: Roca, 2004.

MADEIRA., J.M.P. **Servidor Público na Atualidade**. 8ª Ed. Editora Elsevier. 664p. 2009.

MANZINI, E, J.; TANAKA, E, D, O. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.12, n.2, p.273-294, Ago. 2006.

NAGAE S., BABA Y., INOUE N. Employment conditions and a system of occupational health administration for disabled workers. **J UOEH**. Dec 1, 1985.

PELOSI, M.B. **Inclusão e Tecnologia Assistiva – volume I**. Tese (doutorado em Educação). 2008. 180f. Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ: UERJ, 2008.

_____. A Tecnologia Assistiva como facilitadora do processo de ensino e aprendizagem: uma parceria do Instituto Helena Antipoff e a Terapia Ocupacional da UFRJ. *In: Aranha, G.; Sholl-Franc, A. (Orgs.). Caminhos da Neuroeducação*. Rio de Janeiro: Ciência da Cognição, p.35-48. 2010.

RIBERTO, M., MIYAZAKI, M.H., FILHO, D.J., SAKAMOTO, H., BATTISTELLA, L.R. - **Reprodutibilidade da versão brasileira da Medida de Independência Funcional Acta Fisiátrica** 8(1): 45-52, 2001.

RYDSTEDT LW et al. Quality of workplace social relationships and perceived health. **Psychol Rep**; 110(3): 781-90, Jun. 2012.

SANTOS, R. M. **A Inclusão da Pessoas Portadoras de Deficiência Visual**: Estudo de caso sobre a aplicação da Lei de reserva de vagas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Monografia (Graduação em Administração). 2008. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2008.

SCHUYLER J.L. & MAHONEY, R.M. Assessing human-robotic performance for vocational placement. **IEEE Trans Rehabil Eng.** Sep;8(3):394-404, 2000.

SEABRA, M.; PELOSI, M.B.; TOYODA, C.Y. O uso da Tecnologia Assistiva por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. **Anais do II Seminário de Pesquisa em Terapia Ocupacional**, UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, 2012.

SILVA, S. A política educacional brasileira e as pessoas com deficiências, como difundir o discurso de uma política pública de direitos e praticar a privatização. In: VIZIM, M.; SILVA, S. (Org.). **Políticas Públicas: Educação, Tecnologias e Pessoas com Deficiência**. Campinas: Mercado das Letras/Associação de Leitura do Brasil, 2003.

STODDARD, S. & KRAUS, L. Arranging for personal assistance services and assistive technology at work. A report of the rehabilitation research and training center on personal assistance services. **Disabil Rehabil Assist Technol.** Jan-Jun;1(1-2):89-95. 2006.

TROMBLY, C. The issue is – Anticipating the future: assessment of occupational function. **The Amer. Journal of Occupat. Ther.** 47, 253-257. 1993.

VELTRONE, A.A.; ALMEIDA, M.A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Rev. Educ. Espec.**, Santa Maria, v. 23, n. 36, p. 73-90, jan./abr. 2010.

WELCHMAN, M. **Dislexia: suas dúvidas respondidas**. Tradução de Maria Angela N. Nico e Eliane M. R. Colorni. São Paulo, ABD, 1995.

ANEXOS

Anexo A - Medida de Independência Funcional

QUADRO 9.1 Medida de Independência Funcional – MIF

ESCORE TOTAL: _____ DATA: (____/____/____)

Níveis	7 – Independência completa (em segurança, em tempo normal) 6 – Independência modificada (ajuda técnica)	SEM AJUDA
Dependência Modificada	5 – Supervisão 4 – Ajuda Mínima (indivíduo > = 75%) 3 – Ajuda Moderada (indivíduo > = 50%) 2 – Ajuda Máxima (indivíduo > = 25%) 1 – Ajuda Total (indivíduo > = 0%)	AJUDA

AUTOCUIDADO	Admissão	Alta	Seguimento
A – Alimentação			
B – Higiene pessoal			
C – Banho			
D – Vestir metade superior			
E – Vestir metade inferior			
F – Utilização do vaso sanitário			

CONTROLE DE ESFÍNCTERES	Admissão	Alta	Seguimento
G – Controle da urina			
H – Controle das fezes			

MOBILIDADE – Transferências	Admissão	Alta	Seguimento
I – Leito, cadeira, cadeira de rodas			
J – Vaso sanitário			
K – Banheira, chuveiro			

LOCOMOÇÃO	Admissão	Alta	Seguimento
L – Marcha/cadeira de rodas	m _____ c	m _____ c	m _____ c
M – Escadas			

COMUNICAÇÃO	Admissão	Alta	Seguimento
N – Compreensão	a _____ v	a _____ v	a _____ v
O – Expressão	v _____ n	v _____ n	v _____ n

COGNIÇÃO SOCIAL	Admissão	Alta	Seguimento
P – Interação social			
Q – Resolução de problemas			
R – Memória			

TOTAL =			
Nota: não deixe nenhum item em branco; se não possível de ser testado, marque 1.			

"Medida de Independência Funcional – MIF" – Este estudo foi conduzido por: State University of New York at Buffalo – School of Medicine, Department of Rehabilitation Medicine (tradução, para o português, de Jorge Laíns – SMFR/HUC – Coimbra, 1991).

NOME: _____
 DATA DA AVALIAÇÃO: _____ R.G. Hosp.: _____

Anexo B - Checklist para análise das Condições do posto de Trabalho ao Computador

**CHECKLIST PARA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DO POSTO DE TRABALHO AO
COMPUTADOR**

Autor: Hudson Couto (versão 2007)

Colaboradores: Dr. Edivaldo Sanábio e Remi Lopes

Avaliação da Cadeira

1 – Cadeira estofada?	Não (0) Sim (1)
2 – Estofado de espessura e maciez adequada?	Não (0) Sim (1)
3 – Tecido da cadeira permite boa transpiração?	Não (0) Sim (1)
4 – Altura regulável?	Não (0) Sim (1)
5 – Acionamento fácil da regulagem da altura?	Não (0) Sim (1)
6 – A altura máxima da cadeira é compatível com pessoas mais altas ou com pessoas baixas?	Não (0) Sim (1)
7 – Largura da cadeira de dimensão correta?	Não (0) Sim (1)
8 – Assento na horizontal, não jogando o corpo do funcionário para trás?	Não (0) Sim (1)
9 – Assento de forma plana?	Não (0) Sim (1)
10 – Borda anterior do assento arredondada?	Não (0) Sim (1)
11 – Apoio dorsal com regulagem da inclinação (seja através de regulagem própria, seja através de "mecanismo de amortecimento")?	Não (0) Sim (1)
12 – Apoio dorsal fornece um suporte firme?	Não (0) Sim (1)
13 – Forma do apoio acompanhando as curvaturas normais da coluna?	Não (0) Sim (1)
14 – Regulagem da altura do apoio dorsal: existe e é fácil?	Não (0) Sim (1)
15 – Espaço para acomodação das nádegas?	Não (0) Sim (1)
16 – Giratória?	Não (0) Sim (1)
17 – Rodízios não muito duros nem muito leves?	Não (0) Sim (1)
18 – Os braços da cadeira são de altura regulável e a regulagem é fácil?	Não (0) Sim (1) Não se aplica (1)
19 – Os braços da cadeira prejudicam a aproximação do trabalhador até seu posto de trabalho?	Sim (0) Não (1) Não se aplica (1)
20 – A cadeira tem algum outro mecanismo de conforto e que seja facilmente utilizável? *	Não (0) Sim (1)
21 – Por amostragem, percebe-se que os mecanismos de regulagem de altura, de inclinação e da altura do apoio dorsal estão funcionando bem?	Não (0) Sim (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

* Tais como regulagem fácil da profundidade do encosto, modelo mais largo para pessoas de dimensões maiores, regulagem da largura de braços.

Avaliação da Mesa de Trabalho

1 – É o tipo de móvel mais adequado para a função que é exercida? *	Não (0) Sim (1)
2 – Altura apropriada?	Não (0) Sim (1)
3 – Permite regulagem de altura para pessoas muito altas ou muito baixas?	Não (0) Sim (1)
4 – Borda anterior arredondada?	Não (0) Sim (1)
5 – Dimensões apropriadas considerando os diversos tipos de trabalho realizados pelo trabalhador? (possibilita abrir espaço suficiente para escrita, leitura, consulta a documentos segundo a necessidade?)	Não (0) Sim (1)
6 – Material não reflexivo? Cor adequada, para não refletir?	Não (0) Sim (1)
7 – Espaço para as pernas suficientemente alto?	Não (0) Sim (1)
8 – Espaço para as pernas suficientemente profundo?	Não (0) Sim (1)
9 – Espaço para as pernas suficientemente largo?	Não (0) Sim (1)
10 – Facilidade para a pessoa entrar e sair no posto de trabalho? (não considerar se houver suporte do teclado – ver avaliação específica, adiante)	Não (0) Sim (1)
11 – Permite ajuste da altura da tela do monitor de vídeo? Ou há acessório próprio para esta função? Ou, no caso de LCD, obtém-se bom ajuste de altura com os recursos do próprio equipamento?	Não (0) Sim (1)
12 – Este ajuste pode ser feito facilmente?	Não (0) Sim (1)
13 – O monitor pode ser posicionado mais para frente ou mais para trás?	Não (0) Sim (1)
14 – Este ajuste pode ser feito facilmente?	Não (0) Sim (1)
15 – A mesa tem algum espaço para que o trabalhador guarde algum objeto pessoal (bolsa, pasta ou outro?)	Não (0) Sim (1)
16 – Os fios ficam organizados adequadamente, não interferindo na área de trabalho?	Não (0) Sim (1)
17- A mesa de trabalho tem algum outro mecanismo de conforto e que seja facilmente utilizável? **	Não (0) Sim (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

- * Por exemplo: quando há interlocutor freqüentemente, espaço para que o mesmo se coloque de frente ao trabalhador e espaço para suas pernas; quando envolve trabalho de consulta freqüente a livros e manuais, espaço ou local para esses elementos; quando envolve consulta a plantas e projetos, espaço suficiente para abri-los; espaço suficiente para pacotes no caso de despacho; etc...
- ** Inclinação, no caso de projetistas; condição propícia especial para digitação de mapas em geologia;

OBSERVAÇÃO: Quando houver mais de uma mesa no posto de trabalho, aplicar o *checklist* acima em cada uma, em separado.

Avaliação do Suporte do Teclado

Aplicar esta parte somente em trabalhos de digitação, de processamento de texto, de informação via computador (*call-centers*) ou em editoração eletrônica. Não deve ser aplicado quando a pessoa, embora em algum tipo de serviço como os que foram acima descritos, consegue se posicionar bem colocando o teclado sobre a mesa e mantém uma boa postura desta forma. Tampouco deve ser aplicado em atividades de interação com computador, situações em que não é necessário.

1 – A altura do suporte do teclado é regulável?	Não (0) Sim (1)
2 – A regulagem é feita facilmente?	Não (0) Sim (1)
3 – Suas dimensões são apropriadas, inclusive cabendo o <i>mouse</i> ?	Não (0) Sim (1)
4 – Sua largura permite mover o teclado mais para perto ou mais para longe do operador?	Não (0) Sim (1)
5 – O suporte é capaz de amortecer vibrações ou sons criados ao se digitar ou datilografar?	Não (0) Sim (1)
6 – O espaço para as pernas é suficientemente alto?	Não (0) Sim (1)
7 – O espaço para as pernas é suficiente em profundidade?	Não (0) Sim (1)
8 – O espaço para as pernas é suficientemente largo?	Não (0) Sim (1)
9 – Facilidade para a pessoa entrar e sair no posto de trabalho?	Não (0) Sim (1)
10 – Há apoio arredondado para o carpo, ou a borda anterior da mesa é arredondada? Ou o próprio teclado tem uma aba complementar que funciona como apoio?	Não (0) Sim (1)
11 – O suporte de teclado ou seu mecanismo de regulagem tem alguma quina viva ou ponta capaz de ocasionar acidente ou ferimento nos joelhos, coxas ou pernas do usuário?	Sim (0) Não (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Avaliação do Apoio para os pés

Esse item deve ser checado no global, ou seja, se a empresa disponibiliza ou não o apoio de pés. Caso não disponibilize, esse item deve pesar desfavoravelmente no global. Caso disponibilize, aplicar o *checklist*.

1 – Largura suficiente?	Não (0) Sim (1)
2 – Altura regulável? Ou disponível mais de um modelo, com alturas diferentes?	Não (0) Sim (1)
3 – Inclinação ajustável?	Não (0) Sim (1)
4 – Pode ser movido para frente ou para trás no piso?	Não (0) Sim (1)
5 – Desliza facilmente no piso?	Sim (0) Não (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Avaliação do Porta-documentos

Aplicar quando a atividade envolver a transcrição de textos ou números a partir de um documento escrito.

1 – Sua altura, distância e ângulo podem ser ajustados?	Não (0) Sim (1)
2 – O ajuste é feito com facilidade?	Não (0) Sim (1)
3- Permite boa retenção ou fixação do documento?	Não (0) Sim (1)
4 – Ele previne vibrações?	Não (0) Sim (1)
5 – Ele possui o espaço suficiente para o tipo de documento de que normalmente o trabalhador faz uso?	Não (0) Sim (1)
6 – Ele permite que o usuário o coloque na posição mais próxima possível do ângulo de visão da tela e que possa ser usado nessa posição?	Não (0) Sim (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Avaliação do Teclado

1 – É fino?	Não (0) Sim (1)
2 – É macio?	Não (0) Sim (1)
3 – As teclas têm dimensões corretas?	Não (0) Sim (1)
4 – É configurado segundo padronização da ABNT?	Não (0) Sim (1)
5- Apresenta algum tipo de formato não tradicional e que complica mais do que facilita?	Sim (0) Não (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Avaliação do Monitor de Vídeo

1 – O monitor de vídeo está localizado na frente do trabalhador?	Não (0) Sim (1)
2 – Sua altura está adequada?	Não (0) Sim (1)
3 – Há mecanismo de regulagem de altura disponível e este ajuste pode ser feito facilmente?	Não (0) Sim (1)
4 – Pode ser inclinado e este ajuste pode ser feito facilmente?	Não (0) Sim (1)
5 – Tem controle de brilho e de contraste dos caracteres?	Não (0) Sim (1)
6 – Há tremores na tela?	Sim (0) Não (1)
7 – A imagem permanece claramente definida à luminância máxima?	Não (0) Sim (1)
8 - Nos monitores com tubo de imagem (CRT) a frequência de renovação de imagem (<i>screen refresh rate</i>) pode ser ajustada?	Não (0) Sim (1)
9 – O monitor de vídeo é fosco?	Não (0) Sim (1)
10 - O monitor de vídeo é plano?	Não (0) Sim (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Avaliação do Gabinete e CPU

1 – Toma espaço excessivo no posto de trabalho?	Sim (0) Não (1)
2 – Transmite calor radiante para o corpo do trabalhador?	Sim (0) Não (1)
3 – Gera nível excessivo de ruído?	Sim (0) Não (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Avaliação do *Notebook* e Acessórios para o seu uso

Somente aplicar caso faça parte da atividade do trabalhador o seu uso rotineiro.

1 – Estão disponíveis um suporte para elevar a tela do equipamento até a altura dos olhos, um teclado externo e um <i>mouse</i> externo?	Não (0) Sim (1)
2 – O mesmo é leve (menos que 2,5 kg)?	Não (0) Sim (1)
3 – O teclado mais frequentemente utilizado (do <i>notebook</i> ou o auxiliar) possui teclas em separado para a função de <i>Pgup</i> , <i>Pgdn</i> , <i>Home</i> e <i>End</i> ?	Não (0) Sim (1)
4 – O teclado do <i>notebook</i> possui a mesma configuração do teclado do <i>desktop</i> ?	Não (0) Sim (1) Não se aplica (1)
5 – As teclas têm dimensões semelhantes às dos teclados normais?	Não (0) Sim (1)
6 – A tela tem dimensão de 14 polegadas ou mais?	Não (0) Sim (1)
7 – Tem dispositivos para inserção de vários tipos de mídia disponíveis?	Não (0) Sim (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Avaliação da Interação e do Leiaute

1 – Está o trabalhador na posição correta em relação ao tipo de função e ao leiaute da sala?	Não (0) Sim (1)
2 – Há uma área mínima de 6 metros quadrados por pessoa?	Não (0) Sim (1)
3 – Distância entre a parte de trás de um terminal e o operador mais próximo é maior que 1,0 metro?	Não (0) Sim (1)
4 – Quando necessário ligar algum equipamento elétrico, as tomadas estão em altura maior que 75 cm?	Não (0) Sim (1)
5 – Quando necessário usar disquete, CD ou <i>pendrive</i> , o acesso aos respectivos dispositivos no corpo do computador é fácil?	Não (0) Sim (1) Não se aplica (1)
6 – Há algum fator que leve à necessidade de se trabalhar em contração estática do tronco?	Sim (0) Não (1)
7 – No caso de necessidade de consultar o terminal enquanto atende ao telefone, um equipamento tipo <i>head set</i> está sempre disponível? Em número suficiente?	Não (0) Sim (1)
8 – Há interferências que prejudicam o posicionamento do corpo – por exemplo, estabilizadores, caixas de lixo, caixas e outros materiais debaixo da mesa? CPUs?	Sim (0) Não (1)
9 – O sistema de trabalho permite que o usuário alterne sua postura de modo a ficar de pé ocasionalmente?	Não (0) Sim (1)
10 – O clima é adequado (temperatura efetiva entre 20°C e 23°C)?	Não (0) Sim (1)
11 – O nível sonoro é apropriado (menor que 65 dB(A))?	Não (0) Sim (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Avaliação do Sistema de Trabalho

1 – Caso o trabalho envolva uso somente de computador, existe pausa bem estabelecida de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados?	Não (0) Sim (1) Não se aplica (1)
2 – No caso de digitação, o número médio de toques é menor que 8.000 por hora? Ou no caso de ser maior que 8.000 por hora, há pausas de compensação bem definidas?	Não (0) Sim (1) Não se aplica (1)
3 – Há pausa de 10 minutos a cada duas horas trabalhadas? Ou verifica-se a possibilidade real de as pessoas terem um tempo de descanso de aproximadamente 10 minutos a cada duas horas trabalhadas?	Não (0) Sim (1)

Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Avaliação da Iluminação do Ambiente

1 – Iluminação entre 450 – 550 lux?	Não (0) Sim (1)
2 – Para pessoas com mais de 45 anos está disponível iluminação suplementar?	Não (0) Sim (1) Não se aplica (1)
3 – A visão do trabalhador está livre de reflexos? (ver tela, teclados, mesa, papéis, etc...)?	Não (0) Sim (1)
4 – Estão todas as fontes de deslumbramento fora do campo de visão do operador?	Não (0) Sim (1)
5 – Estão os postos de trabalho posicionados de lado para as janelas?	Não (0) Sim (1) Não há janelas (1)
6 – Caso contrário, as janelas têm persianas e cortinas?	Não (0) Sim (1) Não se aplica (1) Insuficientes (0)
7– O brilho do piso é baixo?	Não (0) Sim (1)
8– A legibilidade do documento é satisfatória?	Não (0) Sim (1)
Soma dos pontos:	
Percentual	
Interpretação:	

Critério de Interpretação

Em cada dos itens pesquisados, e também para o total de itens deste *check list* considere:

- 91 a 100% dos pontos – condição ergonômica excelente
- 71 a 90% dos pontos – boa condição ergonômica
- 51 a 70% dos pontos – condição ergonômica razoável
- 31 a 50% dos pontos – condição ergonômica ruim
- menos que 31% dos pontos – condição ergonômica péssima

APÊNDICES

Apêndice A - Entrevista Semi-Estruturada

DADOS DO PARTICIPANTE:

- Nome:
- Data de Nascimento:
- Nível de Escolaridade:
- Estado civil:
- Cargo:
- Tipo de Deficiência:
 - a. (física/visual/auditiva):
 - b. (total/parcial):
 - c. (congenita/adquirida):
- Histórico Laboral (Utilizava TA?)

QUESTIONÁRIO

1. Há quanto tempo está na instituição/setor?
2. Como é a sua satisfação em relação ao seu trabalho?
3. Atua na função para a qual foi admitido?
4. Quais são as atividades que você costuma realizar no seu trabalho?
5. Sente dificuldades em executar a atual função?
6. Faz uso de alguma TA no trabalho?
7. Se utiliza, qual (is)? Acha que atende às suas necessidades? De que forma?
8. Se não utiliza, acha que poderia executar melhor suas funções caso tivesse acesso a algum recurso de TA?
9. Você se sente realizado neste trabalho?
10. Você acha que está sendo valorizado no seu trabalho?
11. Você tem planos profissionais para o futuro? Quais?

Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto: *O USO DE TECNOLOGIA ASSISTIVA POR SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO*

Pesquisador Responsável: Mariana Seabra da Silva

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: [REDACTED]

Telefones: (21) 2629-5311/ 8466-7213 - E-mail: [REDACTED]

Nome do voluntário: _____

Idade: _____ anos

R.G. _____

O(A) Sr. (ª) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa “O uso de Tecnologia Assistiva por servidores com deficiência em seu ambiente de trabalho”, de responsabilidade da pesquisadora Mariana Seabra da Silva, terapeuta ocupacional da [REDACTED], SIAPE: [REDACTED].

O objetivo deste estudo é investigar o uso de Tecnologia Assistiva por servidores desta universidade. E seus objetivos específicos são: caracterizar o perfil dos servidores com deficiência; investigar se eles têm acesso aos recursos de Tecnologia Assistiva; analisar o uso ou desuso dos recursos de Tecnologia Assistiva e implementar recursos de Tecnologia Assistiva que atendam às demandas dos servidores.

A sua participação, se autorizada, consistirá na participação nas avaliações, intervenções, elaboração das adaptações, ajustes e reavaliações. Serão feitas adaptações e ajustes tantas vezes sejam necessárias para atingir um desempenho satisfatório. Em nenhum momento haverá fotografias e filmagens, apenas gravações de sua voz, se assim você consentir. E você poderá retirar seu consentimento a qualquer momento, sem prejuízos para você. A sua autorização para a sua participação não acarretará em gastos financeiros.

Os possíveis desconfortos e riscos associados são em primeiro lugar os inerentes de uma entrevista, ou seja, constrangimento e/ou exposição de questões íntimas que serão minimizadas no sentido que você está totalmente livre para se recusar a responder qualquer um dos itens dos questionários ou se recusar a participar de qualquer etapa da pesquisa. Caso seja avaliada a necessidade de implementação de recursos de Tecnologia Assistiva, os riscos associados são: desconforto com o uso do recurso e frustração diante da expectativa criada. Para minimizar estes riscos, em todas as etapas a sua participação será ativa e sempre se buscará a clareza na explicação do que o recurso pode trazer de benefícios e prejuízos. Todos os cuidados serão tomados para que, no momento de tomada de medidas e testes, você esteja seguro e não corra riscos de lesões. A qualquer momento que for notado risco eminente à sua

saúde, a pesquisa será interrompida imediatamente e só será retomada caso os riscos sejam superados.

Espera-se com a sua contribuição nesta pesquisa que consigamos mapear os servidores com deficiência desta universidade, compreender suas necessidades laborais e auxiliar da melhor forma possível na implementação de recursos que aumentem sua satisfação em relação ao seu desempenho no trabalho e evite futuras lesões/deformidades.

Em qualquer etapa da pesquisa você pode procurar a pesquisadora para tirar todas as dúvidas que surgirem através de telefone, e-mail ou agendando uma visita no local que for mais conveniente para você.

Você deve compreender que a sua contribuição nessa pesquisa é totalmente voluntária. Você tem total liberdade para se recusar a participar do trabalho proposto, e que, mesmo concordando, poderá retirar seu consentimento a qualquer instante, sem que haja qualquer prejuízo para você inclusive nos atendimentos e vínculo com serviço de Terapia Ocupacional da Seção de [REDACTED] em função desta decisão. Todas as informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre a sua participação.

Você deve estar ciente que os resultados serão utilizados para a conclusão da pesquisa acima citado. Os dados coletados durante o estudo serão analisados e apresentados sob a forma de relatórios e serão divulgados por meio de reuniões científicas, congressos e/ou publicações, com a garantia de seu anonimato.

Eu, _____, RG n° _____
 _____ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

[REDACTED], _____ de _____ de _____

Nome e assinatura do participante