



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**

**FACULDADE DE MEDICINA**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE, AMBIENTE E TRABALHO -  
PPGSAT**

**GABRIELA SOUZA DE OLIVEIRA SAMPAIO**

A **(in)** acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público.

Salvador

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Processamento Técnico, Biblioteca Universitária de Saúde,  
**Sistema de Bibliotecas da UFBA**

---

S192 Sampaio, Gabriela Souza de Oliveira.

A (in) acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público/ Gabriela Souza de Oliveira Sampaio.- Salvador, 2016.

184f.: il.

Orientadora: Profa. Dra. Mônica Angelim Gomes de Lima.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Medicina da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Salvador, 2016.

Área de concentração: Saúde, Ambiente e Trabalho.

Linha de pesquisa: Ciências Sociais em Saúde, Ambiente e Trabalho

1. Pessoas com Deficiência - Inclusão no trabalho. 2. Pessoa com deficiência -Saúde do trabalhador. 3. Pessoas com Deficiência - Ambiente de Trabalho.4.Instituição Federal de Ensino Superior- Servidores públicos.I. Lima, Mônica Angelim Gomes de.II. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Medicina da Bahia. Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho. III. Título.

CDU:616-056.26

---

**GABRIELA SOUZA DE OLIVEIRA SAMPAIO**

A **(in)** acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público.

Dissertação apresentada sob a forma de artigo científico ao Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho da Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Mônica Angelim Gomes de Lima.

Salvador

2016

**GABRIELA SOUZA DE OLIVEIRA SAMPAIO**

A **(in)** acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público.

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau de Mestre em Saúde Coletiva, Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 27 de abril de 2016.

Banca examinadora

**Mônica Angelim Gomes de Lima - Orientadora**\_\_\_\_\_

Doutora em Saúde Pública pela Universidade Federal da Bahia/Universidade Federal da Bahia

**Ana Márcia Duarte Nunes Nascimento**\_\_\_\_\_

Doutora em Saúde Pública pela Universidade Federal da Bahia/Instituto de Saúde Coletiva

**Paulo Gilvane Lopes Pena**\_\_\_\_\_

Doutor em Sócio-economia do Desenvolvimento pela *Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales* - Paris/Universidade Federal da Bahia

**Isabela Cardoso de Matos Pinto**\_\_\_\_\_

Doutora em Administração Pública pelo Instituto de Saúde Coletiva - ISC/Universidade Federal da Bahia

Dedico este trabalho a todas as pessoas que em algum momento das suas vidas, se sentiram discriminadas e excluídas por não se encaixarem nos padrões ditos “normais”.

## AGRADECIMENTOS

É com muita satisfação que eu agradeço a todas as pessoas que percorreram esse caminho de forma direta ou indireta junto a mim. A Deus, pela oportunidade de viver e a possibilidade de crescer enquanto ser humano. Aos MEUS PAIS, Antônio e Sandra, que desde sempre me colocam como prioridade em suas vidas, aos meus irmãos Gabriel e Ísis, a minha vó Tude pelo seu amor e por suas orações diárias por mim, minha madrinha Nai e o meu primo Gel pelo apoio prestado em Salvador. Aos meus tios Bel e Cris que me apoiaram desde que eu me aventurei aos 18 anos sair do interior e estudar na capital.

Esse trabalho não seria possível se o Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho não acreditasse nele. Primeiramente, agradeço a minha orientadora, a professora Mônica Angelim, que aceitou o desafio e guiou esta pesquisa com muito compromisso e dedicação, provocando meu crescimento enquanto pesquisadora. Agradeço a todos os professores deste programa, em especial às professoras Rita Fernandes, Cláudia Bacelar, Nídia Lubisco, Carmem Freitas, Ana Angélica e aos professores Paulo Pena e Fernando Carvalho, pelas contribuições ímpares conferidas durante o processo de realização deste trabalho. Às professoras Ana Márcia e Isabela Cardoso, que junto ao professor Paulo Pena, participaram do crescimento deste trabalho nas bancas de qualificação e de defesa.

A execução desta pesquisa foi possível porque a instituição UFBA, nas pessoas de Rosilda Arruda, Márcia Rangel e Maria Luiza a aceitaram. A produção de dados não seria garantida se não houvesse a permissão dos interlocutores com deficiência como também de outros servidores considerados sem deficiência, como Deusa da PRODEP, Aline e Andrea da Procuradoria, Grayce do NAPE, Jaime Prazeres da PROPAE, Denise arquiteta da SUMAI e Evangel, discente dessa instituição e demais gestores, diretores das unidades, serviços de saúde, de acompanhamento, de seleção e de avaliação. Agradeço a bibliotecária Maria de Fátima Botelho da BURMC, que enriqueceu este trabalho com sua dupla experiência de servidora e pesquisadora.

Outros servidores que conviveram cotidianamente não podem ser esquecidos: Solange, Ivonildes, Inha e Josias do Comitê de Ética da FAMEB, que com suas experiências formaram

uma rede de apoio fundamental para o enfrentamento das dificuldades encontradas neste percurso.

Agradeço aos meus amigos e colegas do mestrado, seres fundamentais nesta caminhada, que acompanharam de longe ou de perto essa trajetória. Em especial à Isabela, Camila, Cláudia, Érika e Taís que foram companheiras nessa jornada. Às amigas Jerusa e Lucimar, que torceram pelo meu sucesso acadêmico. Agradeço o apoio e compreensão de Kelly e Marta, amigas que entenderam meu distanciamento durante esse processo.

Agradeço também à equipe da Secretaria de Saúde do município de Varzedo em especial na pessoa de Márcia Goretti e da Secretaria de Assistência Social de Mutuípe (cidades do interior da Bahia), nas pessoas de Verena, Vanessa, Núbia e Priscila que me ajudaram muito, seja no início ou na reta final dessa caminhada.

E por fim, agradeço a Capes pelo auxílio financeiro conferido.

Muito obrigada!

*“Nunca houve no mundo duas opiniões iguais, nem dois fios de cabelos ou grãos. A qualidade mais universal é a diversidade.”*

(Montaigne)

**SAMPAIO, Gabriela Souza de Oliveira.** A (in) acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público. 184f. 2016. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

## **RESUMO**

Os números relativos à empregabilidade das pessoas com deficiência ainda são insuficientes quando comparados ao quantitativo de pessoas consideradas sem deficiência que participam do mundo produtivo. A importância da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho diz sobre a oportunidade de participação social, conquista de autonomia, autoestima e desmistifica a crença de que “deficiência” está associada a condição de “incapacidade”. Contudo, o tema inclusão da pessoa com deficiência no trabalho perpassa os conceitos de (in) capacidade para o trabalho, sendo por isso um assunto a ser estudado pela saúde do trabalhador. Face ao exposto, desejando saber como é realizada a inclusão do servidor com deficiência em um órgão público, um estudo qualitativo e exploratório, sob a perspectiva do construcionismo, foi realizado entre os meses de maio a novembro de 2015 em uma Instituição Federal de Ensino Superior - IFES, situada no Nordeste brasileiro. Dezesesseis servidores, entre elas pessoas com deficiência e sem deficiência foram entrevistados e os primeiros foram observados no seu cotidiano de trabalho. Para subsidiar os resultados, esse estudo contou inicialmente com uma revisão de literatura na forma de Estudo de Escopo que encontrou 16 estudos qualitativos sobre o tema, se constituindo no artigo 1: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão de escopo” e posteriormente, as informações dos resultados acerca dos dados co-produzidos foi descrita no artigo 2 intitulado “Eu quero trabalhar: desafios cotidianos e soluções adotadas pelos servidores com deficiência em uma IFES do nordeste brasileiro”. Observou-se que desafios presentes na literatura acessada como os relativos à inexistência de acessibilidade e a atitude dos colegas de trabalho, gestores e o suporte familiar foram cruciais para a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no trabalho e estes também se repetiram no estudo empírico realizado. A novidade deste último reside na existência e na importância que a rede de cooperação apresenta em um contexto de trabalho precário.

**Palavras-chave:** Inclusão no trabalho; Pessoa com deficiência; Estudo de Escopo; Pesquisa Qualitativa; Instituição Federal de Ensino Superior.

**SAMPAIO, Gabriela Souza de Oliveira.** The (in) accessibility at work: challenges and strategies developed by servers with disabilities in a public sector. 184f. 2016. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

## **ABSTRACT**

Numbers related to employ ability of people with disabilities are still insufficient when compared to the amount of people considered without disabilities who participate in the productive world. Including people with disabilities in work reflects on opportunities to participate socially and on acquiring autonomy and self-esteem moreover, the inclusion of people with disabilities in work demystifies the belief that “disability” is associated to a condition of “incapacity”. However, the topic inclusion of people with disabilities in work touches the concepts of (in) capacity for work being, thus, a subject to be studied by occupational health. In the view of the above, willing to know how the inclusion of servers with disabilities in a public agency happens, a qualitative and exploratory study, under the perspective of constructionism, was carried out between the months of May and November 2015 in a Federal Higher Education Institution - IFES located in the Northeast region of Brazil. Sixteen servers, including people with and without disabilities were interviewed; the ones with disabilities were observed in their working daily lives. To support the results, this study relied initially on a review of literature in the shape of a Study of Scope which found 16 qualitative studies about the topic, resulting in article 1: “The inclusion of people with disabilities in the labor market: a review of scope”. Later, the results about the co-produced data were described on article 2 entitled “I want to work: daily challenges and solutions adopted by disabled workers in an university in northeastern Brazil”. We could observe that challenges present in the literature accessed such as the ones related to inexistence of accessibility and the attitude of co-workers, managers and family were crucial for the inclusion of people with disabilities in work and their permanence there, and these challenges were also present in the empirical study carried out. The latter brings as something new the existence and importance of the cooperation network in a precarious work context.

**Keywords:** Inclusion; People with Disabilities; Study of Scope; Qualitative Research; Higher Education Institution.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	14
<b>1 POR QUE UMA PESQUISA SOBRE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO?</b>	17
1.1 O QUE É PESSOA COM DEFICIÊNCIA, AFINAL?	21
1.2 A INCLUSÃO NO TRABALHO COMO DIREITO GARANTIDO POR LEI: AS COTAS COMO MEDIADORAS DO ACESSO À PARTICIPAÇÃO SOCIAL E NO ESTABELECIMENTO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO	26
<b>1.2.1 Localizando o tema “inclusão da pessoa com deficiência no trabalho” no campo da Saúde Coletiva</b>	32
<b>2 O CAMINHO PERCORRIDO PELA PESQUISADORA PARA COMPREENSÃO DO COTIDIANO LABORAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA: PRESSUPOSTOS E O REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO ADOTADO</b>	36
2.1 PRESSUPOSTOS SOBRE A INCLUSÃO DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA	36
2.2 AS ETAPAS PARA INSERÇÃO DA PESQUISADORA NO CAMPO: OS PRIMEIROS PASSOS	38
2.3 O REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO ADOTADO	42
2.4 O ACESSO AOS INTERLOCUTORES	43
<b>2.4.1 O perfil dos interlocutores com deficiência</b>	46
<b>2.4.2. O início da relação com os interlocutores com deficiência: a relação vista pelo pesquisador de “dentro para fora”</b>	48
<b>2.4.3 As interações com os participantes com deficiência: a relação vista pelo pesquisador de “fora para dentro”</b>	49
<b>2.4.4 Lidando com um evento inesperado: UFBA em greve. Dificuldades e soluções adotadas</b>	53
2.5 OS DADOS CO-PRODUZIDOS	55

<b>2.5.1 Os métodos utilizados para a co-produção de dados</b>	55
<b>2.5.2 Conhecendo mais de perto os participantes da pesquisa: “como foi chegar até aqui, neste trabalho?”</b>	57
<i>2.5.2.1. Lúcia: a agente de direito e ao mesmo tempo com seus direitos de inclusão negados.</i>	57
<i>2.5.2.2 Romário: do sonho de ser jogador de futebol ao atual agente de direitos.</i>	59
<i>2.5.2.3. Dorina: trabalhar com fé, eu vou.</i>	61
<i>2.5.2.4 Alexandre: quando as barreiras arquitetônicas falam mais alto no trabalho.</i>	62
<i>2.5.2.5 Paula: lutando contra o estigma da incapacidade.</i>	63
<b>2.6 A SAÍDA DO CAMPO E ANÁLISE PRÉVIA DO MATERIAL PRODUZIDO</b>	63
<b>ARTIGO I - A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão de escopo.</b>	66
<b>INTRODUÇÃO</b>	69
<b>METODOLOGIA</b>	70
<b>RESULTADOS</b>	71
<b>DISCUSSÃO</b>	73
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	86
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	88
<b>ARTIGO II - Eu quero trabalhar: desafios cotidianos e soluções adotadas pelos servidores com deficiência em uma IFES do nordeste brasileiro.</b>	91
<b>INTRODUÇÃO</b>	94
<b>METODOLOGIA</b>	100
<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO</b>	106
<b>Considerações finais: afinal, há inclusão da pessoa com deficiência ou exclusão na IFES?</b>	137

<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	140
<b>3 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	144
<b>REFERÊNCIAS GERAIS</b>	145
<b>APÊNDICES</b>	150
Apêndice A- Roteiro de entrevista em profundidade para os servidores com deficiência	150
Apêndice B- Roteiro de entrevista semi-estruturada para os servidores que se ocupam da gestão, avaliação e alocação das pessoas com deficiência.	151
Apêndice C- Roteiro para entrevista semi-estruturada com colegas de trabalho e gestores diretos do servidor com deficiência.	152
Apêndice D- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	153
Apêndice E - Artigo escolhido para submissão	156
<b>ANEXOS</b>	180
Anexo A - Normas para submissão do artigo	180
Anexo B - Comprovante submissão do artigo	182
Anexo C - Parecer consubstanciado do comitê de ética em pesquisa	183

## INTRODUÇÃO

A empregabilidade das pessoas com deficiência é direito reconhecido por lei em nível internacional (ONU, 1975; 1983). Mesmo consideradas como sujeitos de direitos, as pessoas com deficiência perfazem uma população em desvantagem. Elas estão expostas a condições desiguais em vários âmbitos da sua vida social, quando comparadas às pessoas sem deficiência. Essa desigualdade fica ainda mais evidente no âmbito do trabalho. A discriminação, preconceito e o estigma da incapacidade impactam na garantia da sua empregabilidade, impedindo a efetividade do seu direito ao trabalho.

A inclusão<sup>1</sup> da pessoa com deficiência é uma questão que se colocou no passado e se faz firme no presente como um desafio a ser enfrentado tanto pela sociedade, quanto pelas agendas das diversas esferas governamentais. São mais de um bilhão de pessoas com pelo menos uma deficiência em todo o mundo (OMS, 2011). Segundo a Cartilha do Censo 2010 - Pessoa com Deficiência (2012), no Brasil, essa mesma população compreende aproximadamente um quarto da população: mais de 45 milhões de pessoas afirmou no último Censo ter ao menos, um tipo de deficiência. Qualquer investigação científica voltada para esse contingente populacional, não fala do problema de uma “minoria”.

No Brasil, no ano 2000, existiam 24,5 milhões de pessoas consideradas<sup>2</sup> com deficiência. Desse número, apenas 2% estavam empregados enquanto 52% estavam fora do mercado de trabalho. Comparando-se o gênero masculino e feminino no quesito empregabilidade, verificou-se que a maior parte que está no mercado de trabalho são homens (5,6 milhões) enquanto as mulheres somavam um quantitativo de 3,4 milhões (IBGE, 2010). Dez anos

---

<sup>1</sup> O termo “inclusão” apresenta na literatura na área de Educação, uma concepção que extrapola os sentidos que contém os seus sinônimos. “Colocar”, “inserir” ou “integrar” uma pessoa com deficiência seja na escola, no trabalho, no ambiente educacional e no setor de saúde são palavras que representam ações distintas, segundo os estudiosos do tema, evidenciando diferenças paradigmáticas. “Incluir” envolve uma abertura e uma postura ativa da contraparte para a aceitação de qualquer diversidade, diferente do que se entende por “integrar” uma pessoa com deficiência. Integração exige da mesma, esforços unilaterais para efetivar a sua entrada no local de trabalho ou qualquer outro. “Incluir é transformar” (SASSAKI, 1997). É nesse sentido que esse termo será entendido em toda essa pesquisa.

<sup>2</sup> Os censos realizados no Brasil nos anos de 2000 e de 2010 introduziram em seus instrumentos de coleta a percepção mais recente sobre “deficiência”. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE se adequou aos parâmetros internacionais, seguindo as recomendações do Grupo de Washington - *Washington Groupon Disability Statistics*. Este grupo compreende a “deficiência” dentro de uma perspectiva biopsicossocial. Seu padrão de avaliação considera e analisa a “deficiência”, as barreiras físicas e as atitudinais para o estabelecimento do quantitativo de pessoas com deficiência. Essa iniciativa se interessa na padronização de instrumentos em todo mundo sobre como estimar o contingente populacional de pessoas com deficiência. Dessa forma, perguntas em ambos os censos, principalmente no censo ocorrido no ano de 2010 focaram sua investigação na funcionalidade das pessoas (CARTILHA DO CENSO..., 2012).

depois, delineou-se um novo quadro sobre essa população. Houve um aumento significativo da empregabilidade onde 5,9% das pessoas com deficiência são militares ou funcionários públicos, 22,5% trabalham sem carteira assinada, 27,4% trabalham por conta própria e (40,2%) dos trabalhadores com deficiência é do sexo masculino, persistindo a hegemonia do referido sobre o sexo feminino no mercado de trabalho.

Em nível mundial, observam-se diferenças quanto às taxas de empregabilidade<sup>3</sup> da pessoa com deficiência. Em países considerados em desenvolvimento e com desenvolvimento médio como África do Sul e Japão, as taxas de empregabilidade se situam entre 30 a 38% respectivamente. Já em países como Suíça, 82% das pessoas com deficiência estão empregadas. *Malawi*, país da África Oriental, emprega 92% das pessoas com deficiência (OMS, 2011).

Mesmo com esforços de cada país voltados para a realização de censos e outros tipos de levantamentos para identificação da prevalência e do perfil dos indivíduos com “deficiência”, os dados dos censos dos países não são passíveis de serem comparados. O que se observa é que cada um define seus instrumentos em aspectos concernentes à “deficiência”. Questionários que investigam o quantitativo de pessoas com deficiência em países em desenvolvimento focam na “deficiência”, enquanto os países desenvolvidos investigam o critério “participação” e os serviços de saúde (OMS, 2011).

Por ora, é preciso se atentar para algumas conclusões errôneas originárias das comparações dos dados entre países diferentes. Por exemplo, essas comparações podem induzir a uma análise equivocada do fato, justificando o porquê da prevalência de pessoas com deficiência ser menor nos países em desenvolvimento em relação aos países considerados desenvolvidos (OMS, p.32, 2011). Mesmo com essa dificuldade, os números auxiliam na produção de estimativas que delineiam o perfil de saúde da população mundial e de cada país, fornecendo subsídios para definição de estratégias em saúde e em outros âmbitos.

Outra dificuldade referente às estatísticas de empregabilidade da pessoa com deficiência diz respeito ao próprio construto “trabalho”, que carrega complexidade na sua definição. Por exemplo: trabalho pode envolver uma atividade remunerada ou não, com vínculos de diversas naturezas (como formal ou informal) e trabalho autônomo. E essas particularidades muitas vezes não são alcançadas por levantamentos estatísticos em diferentes países (OMS, 2011).

---

<sup>3</sup> Por taxa de empregabilidade, compreende-se a porcentagem de pessoas em idade produtiva que tem emprego remunerado (OMS, 2011).

Ao longo do tempo, tal como ocorreu no Brasil nos últimos 10 anos, é percebido o aumento do número de pessoas com deficiência. Como principal causa, está a mudança do perfil de saúde do brasileiro. Essa mudança de perfil na saúde pode ser identificada a partir do crescimento do número de pessoas acometidas por Doenças Crônicas Não-Transmissíveis – DCNT, não somente no Brasil, como em todo o mundo, marcando um momento de transição na história epidemiológica brasileira, que faz com que seja evidenciada a morbidade em detrimento da mortalidade (SAMPAIO; LUZ, 2009).

O volume crescente da prevalência das pessoas com deficiência, oriundo de situações relacionadas aos determinantes sociais como pobreza, condições de saúde, economia, violências, pandemias, acidentes de trabalho e envelhecimento, impacta os sistemas de saúde e de seguridade social no nível mundial. A mudança gradual de um novo perfil de saúde, onde se evidencia a morbidade (SAMPAIO; LUZ, 2009), diz também sobre um atual desafio que se coloca para a sociedade e para o Estado: a aceitação da pessoa com deficiência como sujeito de direitos, que pode, com seu potencial, trabalhar e ter autonomia e independência para guiar sua vida (BAHIA; SCHOMMER, 2011).

Paralela a essa nova realidade, coexistem problemas antigos que também são responsáveis pelo crescimento do contingente de pessoas com deficiência. O aumento dos casos de violência, dos acidentes de trânsito, da pobreza, da falta de condições sanitárias e de higiene também são fatores que justificam o aparecimento e permanência do fenômeno (ARAÚJO, 2011). Essas questões dizem também sobre realidades encontradas em outros países considerados em desenvolvimento, assim como o Brasil.

Eventos inesperados como uma pandemia, por exemplo, podem aumentar o quantitativo de pessoas com deficiência. Em 2015, algumas regiões brasileiras, principalmente no nordeste brasileiro, tiveram aproximadamente 1.482.701 pessoas até meados do mês de dezembro de 2015, acometidos pelo *Zika* vírus. Este vírus, transmitido pelo mosquito da dengue, o *Aedes aegypti*, se disseminou e a questão se agravou quando as mulheres acometidas por *Zika* vírus na gestação tiveram recém-nascidos microcefálicos (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

O fato fornece evidências para a associação de recém-nascidos microcefálicos com a ocorrência da doença em gestantes nos primeiros três meses de gravidez. Entendendo a microcefalia como uma anomalia congênita e associada a um grande número de afecções neurológicas (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015), se conclui que as sequelas postas por essa

patologia oferecem a possibilidade de colocar novos indivíduos nas estatísticas de pessoa com deficiência.

Outras causas comuns presentes em grande parte do globo são os distúrbios musculoesqueléticos, pessoas sobreviventes do câncer, a longevidade conquistada pelo desenvolvimento de tecnologias de saúde e a associação da velhice com a emergência de limitações. Essas condições e as descritas anteriormente angariam mobilização e força política para lutar pela busca de espaços e ações inclusivas na sociedade (SAMPAIO; LUZ, 2009).

As condições de saúde trazidas acima sejam elas antigas ou contemporâneas, guardam relação com a temática inclusão da pessoa com deficiência. São questões presentes em todo o mundo, que trazem consigo a urgência em desenvolver tecnologias em saúde que sejam capazes de lidar com novos problemas nessa área. Ao mesmo tempo, esses mesmos problemas falam sobre desafios para toda sociedade, no que tange à inclusão das pessoas com deficiência nos espaços sociais, principalmente, no trabalho.

### **1 Por que uma pesquisa sobre inclusão da pessoa com deficiência no trabalho?**

Um desafio cotidiano que se coloca no mundo do trabalho para todas as pessoas é a sua exigência na busca de profissionais cada vez mais capacitados e com corpos saudáveis para produzir (MARX, 1994). Destacam-se como exigências, a qualificação formal e condições físicas ideais para o trabalho, tanto no âmbito público, quanto no privado. Comprometimentos cognitivos e/ou mentais, físicos e sensoriais são vistos pelos empregadores como condições e características adversas que segundo eles, refletem na capacidade para o alcance da produção no trabalho (TANAKA; MAZINI, 2005; TOLDRÁ; DE MARQUE; BRUNELLO, 2010; VON FURSTENBERG; IRIART; NAVARRO, 2012).

A ausência de qualificação e características físicas referentes à “deficiência”, que dizem sobre as limitações dos trabalhadores com deficiência, não impactam sozinhas na sua inclusão no mundo do trabalho. Existem outros fatores internos como sentimento como baixa autoestima, falta de autonomia na comunicação, problemas de saúde associados à deficiência (VON FURSTENBERG; IRIART; NAVARRO, 2012), higiene e comportamento no local de trabalho também podem ser obstáculos e facilitadores que, ao mesmo tempo, impedem ou facilitam a inclusão (MARVAL, 2011).

Como principais problemas contemporâneos que barram a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, estão a alta competitividade, a falta de conhecimento formal sobre o que é uma pessoa com deficiência e a crença pautada na incapacidade. Esses aspectos estimulam a não absorção dessa mão de obra. Somando-se a isso, existem, em alguns lugares do mundo como o Brasil, uma “apatia” governamental. Essa “apatia” seria evidenciada na ausência de ações governamentais mais efetivas para contratação das pessoas com deficiência, mesmo existindo leis que reservam vagas no local de trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005).

A obrigação posta pelas leis que reservam vagas para as pessoas com deficiência nas empresas públicas e privadas não são suficientes para garantir a sua entrada e permanência no trabalho (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). A discriminação em relação à pessoa com deficiência é um fator impeditivo para sua inclusão e a reação da comunidade e as barreiras físicas impactam como a própria pessoa com deficiência se percebe. Ela possui todos os papéis da sua vida em torno da deficiência e não em função da sua condição de indivíduo. A visão estereotipada da pessoa com deficiência influencia diretamente na aceitação da condição de incapacidade por ela própria. A partir disso, há um processo cíclico, de avaliações negativas de sua capacidade em atividades laborais nas organizações, tanto por elas, quanto para os empregadores e demais funcionários (PÉREZ, 2012).

Não é somente a pessoa com deficiência que angaria prejuízos, quando não consegue trabalhar, há perceptível impacto negativo na economia vistos nos custos elevados dos sistemas de saúde e de seguridade social. O crescimento de benefícios pagos por incapacidade para o trabalho *versus* a diminuição progressiva da população ativa para o trabalho é uma equação que coloca como resultado um *déficit* para qualquer economia (OECD, 2013).

Em nível mundial é observado o abandono do trabalho gerado por problemas de saúde ou ainda, por uma doença que resulte em incapacidade para o trabalho. Alguns países europeus, como a Noruega, Polônia e Suíça têm seus Produto Interno Bruto (PIB) e, por consequência, suas economias, comprometidas com o custo relativo à manutenção da renda de pessoas que não conseguem trabalhar. Nesses três países, as taxas relativas à empregabilidade das pessoas com deficiência, quando comparadas à empregabilidade das pessoas sem deficiência, ainda são baixas (OECD, 2013).

As dificuldades para incluir as pessoas com deficiência são encontradas em vários setores, não somente no trabalho. Incluir pessoas com deficiência nos âmbitos educacionais, de saúde e de lazer à semelhança da inclusão no trabalho, também são desafios (FRANÇA; PAGLIUCA; BAPTISTA, 2007; BORGES, 2014). Isso demonstra a existência de diversas barreiras para o pleno exercício da cidadania.

A existência ou não de barreiras diz sobre a presença de (in) acessibilidade. Basicamente, existem seis tipos de **acessibilidades**. Além das barreiras denominadas “arquitetônicas”, que dizem sobre as características do meio físico, existem as barreiras do tipo “instrumental” que se referem à ausência de tecnologias e insumos que promovem acessibilidade (como um *software* que ler textos para pessoas que não enxergam), a “comunicacional”, quando a linguagem utilizada não alcança todas as pessoas, a “atitudinal” que se refere às barreiras abstratas colocadas pelos seres humanos em relação e, por fim, a “programática” que se referem àquelas barreiras postas nos diversos tipos de legislações para as próprias pessoas com deficiência (SASSAKI, 2005).

Paralelo ao tema (in) acessibilidade, se coloca o termo **Tecnologias Assistivas**<sup>4</sup>. Essas tecnologias podem diminuir ou até mesmo extinguir as barreiras de diferentes naturezas. Tanto a acessibilidade, quanto as Tecnologias Assistivas são direitos das pessoas com deficiência previstos em lei (BRASIL, 1999; 2004). As tecnologias assistivas fomentam garantias de acessibilidade, principalmente, nos espaços educativos e laborais. Elas auxiliam na diminuição ou eliminação de barreiras do tipo instrumental e comunicacional (SASSAKI, 2005). A implantação de tecnologias assistivas no mundo do trabalho diz sobre promoção de saúde do trabalhador e prevenção da incapacidade nesse contexto, tratando-se então de uma questão importante para a saúde pública.

Além disso, mesmo com tantas barreiras postas e a possibilidade de contorná-las e até mesmo eliminá-las, uma delas, por natureza, é bastante complexa. Segundo alguns autores, a barreira atitudinal é a mais difícil de ser eliminada por completo (SASSAKI, 2005; VASCONCELOS, 2005; GARCIA, 2010; PÉREZ, 2012; BOTELHO, 2014). As avaliações que rotulam os indivíduos como incapacitados para o trabalho, os serviços responsáveis pelo restabelecimento de um corpo mais próximo do “normal” e as práticas de inclusão no trabalho

---

<sup>4</sup> As Tecnologias Assistivas (ou ajudas técnicas) perfazem uma área do conhecimento que atravessa diversos saberes que se preocupam em criar ambientes favoráveis e mais inclusivos para as pessoas consideradas com deficiência. A principal finalidade delas é promover a sua funcionalidade. São exemplos de tecnologias assistivas produtos, recursos, metodologias, práticas e serviços (BRASIL, 2009).

permeadas por dúvidas sobre a competência das pessoas com deficiência, ainda são contaminadas por perspectivas que não privilegiam um olhar sobre suas potencialidades.

No entanto, se faz necessário enfatizar a existência de esforços na forma de ações em nível mundial para que haja o deslocamento do olhar da “incapacidade” para a “funcionalidade” dos indivíduos. Essa afirmação é respaldada pela emergência da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, criada pela Organização Mundial de Saúde, que substituiu desde 2001, a antiga CID-10 – Classificação Internacional de Doenças, Incapacidades e Desvantagens (OMS, 2008)<sup>5</sup>. Uma nova proposta para entender e avaliar a “deficiência” se apresenta na CIF.

A CIF faz parte da Família de Classificações Internacionais da OMS e vem complementar a Classificação Estatística Internacional das Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, atualmente em sua Décima Revisão, ou de forma resumida, Classificação Internacional das Doenças/ CID-10. Enquanto a CID-10 preocupa-se com a identificação de patologias com fins diagnósticos, a CIF pretende identificar qual o aspecto do meio (seja ele físico, social ou pessoal) provoca mais ou menos impactos na saúde/funcionalidade daquele indivíduo. Uma classificação não exclui a outra e sim, se complementam (OMS, 2008).

O entendimento de “funcionalidade” presente na CIF se refere aos aspectos vistos como aspectos positivos do ser humano, ou seja, olhar para a “funcionalidade” é focar quais são as potencialidades de um indivíduo (OMS, 2008). A CIF admite o fator “ambiente” como critério para o estabelecimento da funcionalidade, esta última compreendida como dinâmica, a partir dos contextos que o indivíduo se encontra. Nessa perspectiva, o ambiente pode ser visto ora como impeditivo, ora como facilitador da emergência das funcionalidades do

---

<sup>5</sup> A CID-10 ou ICIDH (*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*) foi precursora das idéias contidas atualmente na CIF. No entanto, algumas diferenças devem ser trazidas aqui. O conceito de “deficiência” para este documento situa esse construto como uma perda ou anormalidade de estruturas físicas, orgânicas e/ou psicológicas que acabam por exteriorizar os distúrbios. “Incapacidade” é entendida como restrição ou falta de habilidades para a realização de alguma tarefa. A condição de incapacidade seria resultado de uma deficiência. E por último, apresenta-se o conceito de “desvantagem” que se origina a partir das limitações ou incapacidade do indivíduo que se reflete nas expectativas sociais para o mesmo dentro de um determinado contexto (AMIRALIAN *et al.*, 2000). Esses mesmos conceitos foram revistos na CIF. Uma “deficiência” não carrega consigo necessariamente a condição de “incapacidade”. Essa condição seria dada a partir da interação da “deficiência” com o contexto em que ela se encontra. A CID-10 voltava-se para a “consequência da doença” ao passo que a CIF se concentra em classificar os “componentes de saúde” (OMS, 2008).

indivíduo. É cada vez mais observada a ascensão quanto à utilização deste instrumento nas produções científicas brasileira. (RUARU *et al.*, 2012).

Após justificar a importância de se realizar uma pesquisa nessa área, passamos para a definição do objeto de estudo. A “deficiência” se localiza em várias áreas do conhecimento humano, apresentando-se como um tema complexo. No tópico seguinte, delinearemos o construto com a finalidade de que o leitor compreenda de qual “deficiência” e “pessoa com deficiência” este trabalho fala.

### **1.1 O que é pessoa com deficiência, afinal?**

O fenômeno “deficiência” não é novo na sociedade. Na história da construção do entendimento sobre “deficiência”, percebe-se a infinidade de tentativas voltadas para a compreensão do termo. A incompreensão do fenômeno foi atrelada às formas como as pessoas com deficiência foram tratadas ao longo da existência da humanidade e definiu ações e práticas sociais voltadas para a mesma. Mesmo com mudanças da sociedade em direção a esse público, a inclusão da pessoa com deficiência em diversos setores da sociedade, ainda não é suficiente (GARCIA, 2010).

É da condição humana, a diferença. Para definir o que separa o ser humano considerado “normal” de outro ser humano considerado “com deficiência” existem inúmeras teorias que visam justificar a existência ou inexistência de dois grupos entre os humanos. Seria somente a visibilidade ou não de aspectos biológicos ou comportamentais presentes ou emitidos nos corpos, suficientes para marcar o território da existência de uma “deficiência”? Ou a forma como essas características seriam interpretadas dentro de uma determinada cultura que demarcaria esses conceitos?

As limitações e as “deficiências” são características que estão presentes em todos os seres humanos em maior ou menor grau (TELFORD; SAWNY, 1997), entretanto, não existe um consenso estante acerca da definição, acarretando interpretações distintas sobre esse construto (SIMÕES; PINTO, 2011; AMARO, 2014). Ao longo da história da humanidade, a compreensão sobre a “deficiência” variou conforme o acúmulo de conhecimentos em diversas áreas que impactaram na concepção de homem na contemporaneidade bem como dos seus direitos (SASSAKI, 2005; VASCONCELOS, 2005; GARCIA, 2010).

Alguns autores definem a “deficiência” como um conceito que é construído socialmente. Segundo eles, ter ou não uma deficiência seria um critério estabelecido pelos considerados “normais”. As reações de estranheza oriundas de pessoas consideradas “normais” às pessoas consideradas com deficiência variariam conforme as suas crenças e as interpretações, construídas a partir de um contexto cultural sobre o que é “deficiência”. Essas construções sociais seriam próprias de um determinado contexto e sofreriam mudanças conforme o tempo histórico e o local (OMOTE, 1994).

A partir dessa perspectiva, não é o desvio que atesta a anormalidade de um ser humano e a normalidade de outro. Existe uma intenção social para explicar a existência de ambos os construtos. A sociedade necessita se organizar dessa forma seja para demarcar espaços, seja para justificar direitos, posições sociais, renda dentre outros aspectos. A principal hipótese sobre a construção desse discurso para a definição do que é deficiência e do que não é se pauta em forças sociais internas em um grupo e sua pressão para consolidar esse raciocínio social (OMOTE, 1994). Tal atitude preservaria locais de poder. À semelhança de Sadao Omote (1994), Fernando Vasconcelos (2005) acrescenta que definir quem é ou não é deficiente se constitui em uma prática desigual de poder.

Vista dessa forma, como um problema do indivíduo e não dentro de um sistema social de crenças, a “deficiência” passa a ser tomada como responsabilidade individual da pessoa que a possui, como também sua causa e seu efeito (OMOTE, 1994; VASCONCELOS, 2005). A partir dessa perspectiva, o acesso ou não ao trabalho e à educação, a partir desse entendimento, seriam responsabilidades da própria pessoa com deficiência e não da sociedade e do Estado.

A “anormalidade” e “normalidade” se constituem como critérios subjetivos para a definição do construto. Ao logo da evolução tecnológica na sociedade, foram criados modelos visando conferir uma definição aplicável a qualquer cultura. Na atualidade, temos diversos modelos para esse fim, muito embora, três se destacam nessa área. São eles: o Modelo Biomédico, o Modelo Social e o Modelo Biopsicossocial (MEDEIROS; DINIZ, 2004; OMS, 2008).

Para o Modelo Biomédico, a deficiência é entendida como uma questão individual, causada por doenças, trauma ou outro problema de saúde (MEDEIROS; DINIZ, 2004; OMS, 2008). Esse entendimento perpassa as legislações e dita o direito a partir da pessoa possuir ou não

um traço biológico e/ou orgânico, visível a olhos nus ou não, que interfiram em suas habilidades e em seu comportamento (BRASIL, 1988; AMARAL, 2011).

Em contra partida, o Modelo Social, difundido na década de 60 do século passado no Reino Unido, traz a influência do meio (como físico e na forma de atitudes sociais) como produtores da “deficiência”. Ele explica a “deficiência” como uma construção alimentada pela sociedade, sendo essa última facilitadora ou impeditiva para a inclusão da pessoa com deficiência nos espaços sociais (MEDEIROS; DINIZ, 2004; OMS, 2008). Percebe-se a influência desse modelo nas construções teóricas de autores citados acima (OMOTE, 1994; SASSAKI, 2005; OFFICER; GROCE, 2009, VASCONCELOS, 2005) como também este contribuiu para a construção do Modelo Biopsicossocial.

Ao longo da evolução dos modelos, foi identificado que nenhum dos modelos (tanto o Biomédico como o Social) consegue explicar a totalidade do fenômeno “deficiência”. Sendo assim, na tentativa de olhar para a “deficiência” sob um aspecto mais amplo, surge o Modelo Biopsicossocial. Não se constituindo como uma simples síntese dos dois modelos anteriores, este admite, que tanto as influências sociais, quanto as orgânicas explicam de forma mais completa até o presente momento o construto “deficiência” (MEDEIROS; DINIZ, 2004; OMS, 2008).

Desse modo, visando um entendimento universal, a CIF, pautada sob a perspectiva do Modelo Biopsicossocial, compreende a existência da “deficiência” a partir da interação indivíduo/meio. Enquanto alguns ambientes serão mais restritivos para uma determinada pessoa com determinada “deficiência”, outros facilitarão a emergência e o destaque das potencialidades das mesmas (OMS, 2008). Sendo assim, definir a existência de uma “deficiência” bem como a condição de “pessoa com deficiência” dependeria do meio, visto na totalidade dos seus aspectos, em que a pessoa estará inserida.

Evidenciada a complexidade do termo, percebe-se a diversidade de nomenclaturas para se referir às pessoas com deficiência. Algumas palavras foram modificadas com o passar do tempo, no entanto, muitas delas são utilizadas até hoje: “inválidas”, “deficientes”, “pessoas deficientes”, “pessoas portadoras de deficiência”, “pessoas excepcionais”, “pessoas especiais” e “pessoas portadoras de necessidades especiais”, para a língua portuguesa e outros idiomas. A título de exemplificação, o idioma espanhol traz a palavra “*minusvalia*” para “deficiência”.

Todas elas trazem por trás, a ideia de que pessoa com deficiência é um ser que possui menor valor (SASSAKI, 2005; ARAÚJO, 2011).

Em todos os idiomas, a ordem acima trazida tem a ver com a progressiva mudança da denominação da pessoa com deficiência. Antes, pessoas consideradas “inválidas” e neste momento histórico, a “pessoas com deficiência/*disabled persons/persona com discapacidad*”. O último termo e mais atual, foi proposto inicialmente em documentos internacionais como nas Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência da ONU em 1993 e na Declaração de Salamanca em 1994<sup>6</sup>. O termo “pessoa com deficiência”, mais atual, guarda os conceitos de autonomia, independência e principalmente, que antes da “deficiência” são **pessoas** como qualquer outra (SASSAKI, 2005).

Mesmo que o termo “pessoa com deficiência” esteja presente em todos os documentos internacionais da década de 90 do século passado até os dias atuais, ainda hoje, grande parte das denominações citadas anteriormente é utilizada para se referir à pessoa com deficiência em diversos âmbitos, presentes nas legislações e ações de diferentes atores sociais.

As definições mais atuais localizam a questão da deficiência como um aspecto que não é inerente ao humano, uma condição complexa, multidimensional, que deve ser avaliada a partir de um determinado contexto (OMS, 2011). Ser uma “pessoa com deficiência” é considerar que esta, em interação com diversas barreiras, em virtude de suas condições físicas, psíquicas ou pessoais podem ter sua participação social obstruída, observando que a incapacidade não está ligada à condição de possuir uma “deficiência” (ONU, 2006; OMS, 2008; BRASIL, 2015).

A proposta de deslocar a ideia de “incapacidade” para a “funcionalidade” permite um novo olhar para a pessoa com deficiência, admitindo a influência do meio como um fator ao longo da história que coloca para a mesma, condições ou não da emergência das suas

---

<sup>6</sup> Durante a realização desta dissertação, foram identificados na literatura aspectos referentes à luta pela inclusão social da pessoa com deficiência, inúmeros eventos internacionais e nacionais que impactaram a legislação em vários países do mundo. Os eventos promovidos pela Organização Mundial das Nações Unidas (ONU) são os que mais se destacam em importância para a mobilização mundial sobre assuntos referentes à pessoa com deficiência. Dada a importância de todos os eventos nessa história e sua infinidade de legislações, focou-se nessa dissertação nos marcos legais que apresentam sua importância no mundo do trabalho e que, sem o conhecimento dos mesmos, não entenderíamos a existência de outros, como as políticas de ações afirmativas. Destacam-se então: a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a Convenção nº 159 da OIT de 1983, a Recomendação nº 168 de 1983 e a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência de 2006. Todos esses documentos dizem sobre os direitos das pessoas com deficiência a participação social com foco no trabalho, o combate à discriminação, na reabilitação profissional e no emprego da pessoa com deficiência e o novo conceito de pessoa com deficiência. No Brasil, todos esses documentos foram ratificados em forma de leis ou decretos (BRASIL, 2007).

potencialidades. De pessoas consideradas “inválidas” a “pessoas com deficiência”, a visão sobre elas foi reconstruída sob uma perspectiva mais inclusiva, no entanto, muito ainda tem que ser feito para que a participação das pessoas com deficiência e seu reconhecimento enquanto sujeito de direitos ocorra em sua totalidade.

Foi adotada na presente produção científica o conceito de “deficiência” proposto pela CIF (OMS, 2008). Dentro da perspectiva atual, este estudo admite que “deficiência”, visto como um conceito amplo, que abriga um corpo com impedimentos, limitações de atividades e restrições à participação, quando da interação com o meio visto em sua totalidade (MEDEIROS; DINIZ, 2004; QUEIROZ, 2011).

Adotou-se, por conseguinte a denominação “pessoa com deficiência”. Esta será utilizada pela sua contemporaneidade, desejo das pessoas com deficiência serem assim chamadas e nomenclatura adotada internacionalmente, por meio da CIF. Justifica-se sua utilização também pela crença da pesquisadora de que, por trás das palavras, coexistem práticas sociais e, atualmente, as práticas embutidas na locução “pessoa com deficiência” estão autonomia e independência (SASSAKI, 1997). Todavia, algumas vezes as outras denominações podem ser trazidas aqui quando da citação de algum documento ou produções científicas.

As construções sociais sobre o termo “deficiência” e por conseqüência, as denominações anteriores para as pessoas com deficiência discutidas nessa seção acabaram por influenciar na inclusão social desse contingente populacional, principalmente no âmbito do trabalho.

Observando as características adversas que permeiam as pessoas com deficiência, os movimentos para a inclusão da pessoa com deficiência adquiriram conquistas ao longo dos anos. Visando a inclusão no trabalho de pessoas que por muitos anos foram vistas como improdutivas, foram estabelecidos direitos específicos endereçados a essa população. Uma parte desses direitos diz sobre a reserva de vagas no trabalho para a pessoa com deficiência nos âmbitos público e privado. A reserva de vagas reconhece a população de pessoas com deficiência como um contingente populacional que historicamente foi e ainda se mantém em parte, excluída do processo produtivo, como também, essa mesma estratégia visa equipará-la ao demais considerados sem deficiência no que tange às oportunidades.

## **1.2 A inclusão no trabalho como direito garantido por lei: as cotas como mediadoras do acesso à participação social e no estabelecimento da capacidade para o trabalho**

As diversas denominações discutidas anteriormente fizeram parte de vários documentos normativos de todo o mundo. A mudança da nomenclatura de “deficientes, inválidos, incapacitados” para o termo atual “pessoas com deficiência” ainda não impediu que essas locuções antigas fossem atualmente utilizadas. Como também, não impediu que a visão sobre a pessoa com deficiência como incapaz para o trabalho fosse superada.

As denominações anteriores para se referirem às pessoas com deficiência não caíram em desuso e essa afirmação é corroborada quando se observam os conceitos sobre pessoa com deficiência na legislação brasileira, que foram modificados ao longo do tempo. Esse fato é explicado em parte pela interferência de normativas internacionais sobre a temática. A atual denominação “pessoa com deficiência”, já presente em documentos como os relativos aos anos de 1993 e 1994 (Declaração de Salamanca, que trata da inclusão educacional, por exemplo) só ganhou força quando ocorreu a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ocorrida no ano de 2006, onde as pessoas com deficiência reiteraram a importância de serem assim chamadas. Os documentos produzidos, a partir dessa convenção, acabam por influenciar a legislação brasileira e de outros países para a mudança de nomenclatura “pessoa com deficiência” em detrimento do termo “pessoas portadoras de deficiência”. No Brasil, essa convenção ganha *status* legislativo por meio do Decreto-Legislativo n.º 186 de 09 de julho de 2008 e do Decreto de Promulgação n. 6949, de 25 de agosto de 2009 (AMARAL, 2011).

Cabe ressaltar que, apesar de um tema antigo posto em todas as sociedades, a proteção social direcionada para a pessoa com deficiência no Brasil foi algo bem recente. Até o ano de 2011, existiam apenas 50 países como o Brasil, que possuíam documentos normativos estabelecidos para esse contingente populacional. As primeiras legislações brasileiras tratando sobre os direitos relativos à proteção das pessoas com deficiência foram identificadas no final da década de 60 do século passado, através das Emendas de nº 1 e nº 12 datadas do ano de 1978. Em ambos os documentos, a palavra de referência para a pessoa com deficiência era “excepcional”. Relembrando a representação social que as pessoas com deficiência detinham naquela época, não é estranho observar que em ambos os textos, coexistem as primeiras conquistas sociais no âmbito do Direito ao mesmo tempo em que as mesmas são permeadas por um viés paternalista (AMARAL, 2011).

Diferentemente do que ocorria em outros países do globo, esse viés paternalista não era identificado em outras legislações. Isso pode ser explicado em parte porque, em virtude das duas grandes guerras mundiais ocorridas no início do século XX e suas conseqüências em nível de saúde pública e economia, foi despertada nos atores políticos uma preocupação que ultrapassou a questão da proteção individual e se transformou em um problema coletivo a ser solucionado pelo Estado. Os sobreviventes desses dois grandes desastres viraram heróis nacionais e estes, não poderiam ser desamparados pelo Estado. Por sua vez, caso excluídos do processo produtivo, a economia sofreria uma imensa perda com um baixo número de pessoas em exercício e um grande número de pessoas inativas alimentadas pelo Estado. Mais que uma questão individual, a inclusão das pessoas com deficiência tornou-se uma questão de política pública de cunho social e econômica. Como o Brasil não sofreu efeitos tão desastrosos na mesma dimensão dos outros países participantes da guerra, o olhar para as pessoas com deficiência no contexto brasileiro teve outro foco, assistencialista e caritativo, justificando-se o modo paternalista de tratar sobre o caso (AMARAL, 2011).

A partir disso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada na Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 1948, menciona o direito ao trabalho e aversão a qualquer tipo de discriminação para acessar esse direito em qualquer lugar do mundo. Ela afirma que todos os seres humanos são iguais e busca a extinção da opressão e discriminação (ONU, 1948; BRASIL, 2006).

Pautada na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, é criada a Resolução nº 2.542 de 1975, a então Declaração sobre os Direitos das Pessoas Deficientes. Esse documento se refere às pessoas com deficiência como “pessoas deficientes” e, traz consigo a importância de olhar para um público, considerado segundo ela mesma, incapaz total ou parcialmente em virtude de uma afecção orgânica, para a vida social devendo ser de responsabilidade do Estado o estabelecimento de condições para a sua participação (ONU, 1975; BRASIL, 2006).

Dentre vários outros documentos internacionais, os citados acima apresentam sua importância, porque além de colocarem as pessoas com deficiência como possuidoras de direito ao trabalho, eles repercutem nas legislações dos países do mundo. E cada um, ao seu modo e a partir de seus contextos, cria normas e desenvolve práticas para a inclusão das pessoas com deficiência, principalmente, no âmbito do trabalho.

O trabalho, além de um direito previsto em lei (BRASIL, 1988), representa para o ser humano, em nosso contexto sócio-cultural, inclusão social na forma de reconhecimento como sujeito, da sua saúde, confere sentimento de valorização e traz a possibilidade de manter suas necessidades básicas e alcançar desejos, mesmo que ao mesmo tempo, este seja produtor de adoecimento (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993). Além disso, a inclusão no trabalho tem sua importância porque situa o indivíduo no campo da participação social (MAIA *et al.*, 2011).

Mesmo com mudanças de paradigmas e criação de outros modelos para melhor compreensão da deficiência, ainda persistem nas legislações do final da década de 80 do século passado no Brasil, principalmente na Constituição de 1988, a denominação “pessoas portadoras de necessidades especiais”. Trata-se de uma definição respaldada pelo olhar do Modelo Biomédico, entendendo a “deficiência” como de quatro tipos, a saber: deficiência física, sensorial, mental e/ou intelectual ou múltipla (BRASIL, 1988; 1989; 1990; 1991; 1999; 2004).

Esse mesmo entendimento será evidenciado nas legislações posteriores e, principalmente, nas Leis nº 8.112/1990, nº 8.213/1991, nº 10.098/00 e nos Decretos nº 3.298/99 e nº 5.296/2004. Essas leis e decretos trazidos aqui a título de exemplificação apresentam sua importância visto que, são respectivamente conhecidas as duas primeiras como “Lei de Cotas” para reserva no mercado de trabalho nos âmbitos público e privado e integração social para as pessoas com deficiência. A Lei nº 10.098/00 o decreto nº 5.296/2004 que a regulamenta, conhecidas como as “Leis da Acessibilidade” são documentos importantes que traz o direito da pessoa com deficiência de ter garantido acesso a vários espaços que sejam condizentes com suas necessidades, principalmente, no trabalho.

A legislação mais atual, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, sancionado pela Lei nº 13.146 de 6 de julho do ano de 2015, traz a nomenclatura atual “pessoa com deficiência” e compreende a deficiência dentro de uma perspectiva biopsicossocial, como preconizada internacionalmente sob os parâmetros da CIF (BRASIL, 2015). No entanto, as práticas atuais em direção a esse contingente populacional ainda não são pautadas conforme a atual definição.

Face ao exposto, o surgimento das Políticas de Ações Afirmativas<sup>7</sup>, voltadas para a empregabilidade das pessoas com deficiência por meio do estabelecimento de cotas, não surge descontextualizado do processo histórico vivido pelas pessoas com deficiência. São observadas políticas de reserva de vagas em instituições públicas e privadas no Brasil e em outros países do mundo. Válido salientar que a reserva de vagas é uma das inúmeras políticas que visam implementar a inclusão. Como parte das estratégias das Políticas de Ações afirmativas, observa-se os subsídios estatais, os programas de inclusão social dentre outros, muito embora estas estratégias, como subsídios estatais, por exemplo, são desenvolvidas em outros países como Espanha, Alemanha e Colômbia, sendo pouco comum no Brasil (BRASIL, 2007).

Cada nação aplica as orientações internacionais sobre a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho a partir das suas possibilidades e contextos. Por exemplo, países como os Estados Unidos da América, Argentina, França, Portugal, Reino Unido, por exemplo, estabeleceram legislações voltadas para a não-discriminação, que ora colocam reservas maiores em empresas públicas, ora dividem ou estabelecem por completo a responsabilidade da empregabilidade com empresas privadas (BRASIL, 2007).

As cotas surgem a partir de uma perspectiva que propõe a equiparação de oportunidades, a reparação de uma situação de exclusão que sofreram por séculos (e ainda sofrem) determinados grupos, como também a possibilidade de fortalecimento pessoal e crescimento socioeconômico com o alcance de qualificação, superação das desigualdades e da pobreza por meio de um emprego. Elas não se propõem ser eternas e visam a sua extinção, quando ocorrer o movimento natural da sociedade para incluir, neste caso, as pessoas com deficiência (BRASIL, 2007)

---

<sup>7</sup>As políticas de ações afirmativas originaram-se no século XIX, quando parte da sociedade percebeu as condições sociais que estavam expostas as pessoas com deficiência e outros grupos excluídos. Observando a condição de exclusão desses grupos, foram criados direitos sociais que buscaram compensar as desigualdades nas áreas da saúde, educação, moradia, lazer, cultura e trabalho. No entanto, é somente após a Segunda Guerra Mundial que o conceito de cidadania ganha evidência. Existiu um movimento de busca pela superação do assistencialismo e da caridade que buscou uma concepção mais voltada para o reconhecimento de direitos de populações até então não reconhecidas como cidadãs. As ações afirmativas levam em consideração a cor da pele, a classe socioeconômica, o sexo, a origem nacional das pessoas, ou seja, as diferenças que acabam causando desigualdades sociais (BRASIL, 2007). Grosso modo, as Políticas de Ações Afirmativas se constituem um aglutinado de políticas públicas de cunho “compulsório, facultativo e voluntário, que visa corrigir as consequências de perdas sociais no presente a partir da opressão e discriminação ocorridas no passado” (BARBOSA *apud* BRASIL 2007). Além disso, objetiva o alcance dos direitos fundamentais e estão a serviço do combate à discriminação de gênero, etnia e raça (BRASIL, 2007).

Mesmo se constituindo como mediadoras da inclusão no trabalho, algumas críticas são colocadas às Políticas de Ações Afirmativas. No Brasil, as cotas são vistas por muitos empregadores como uma imposição estatal, uma intervenção isolada do Estado, não oferecendo para as empresas uma contrapartida para a inclusão (na forma de subsídios para o custeio de modificações no espaço físico, treinamento e qualificação dos recursos humanos e compra de recursos tecnológicos, por exemplo). Percebe-se que elas sozinhas não se sustentam por muito tempo, principalmente para manter as pessoas com deficiência no trabalho (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; MAIA *et al.*, 2011).

Cabe ressaltar que, dada a complexidade da definição de “deficiência” e, por conseguinte, “pessoa com deficiência”, existem outras dificuldades que perpassam a legislação brasileira ainda não solucionadas pelas leis de cotas ou até mesmo, agravadas. A primeira delas é a competição que se instala entre os indivíduos denominados habilitados e reabilitados<sup>8</sup>. Na legislação, as cotas estão a serviço tanto dos primeiros, quanto dos segundos (BRASIL, 1991). Entretanto, existe uma situação de desvantagens: os reabilitados muitas vezes, estão em situação de retorno ao trabalho. Os habilitados, por sua vez, podem nunca ter trabalhado. Esse aspecto coloca os habilitados em situação de vulnerabilidade para a inclusão no trabalho, mesmo com a existência das cotas.

Outro tipo de competição que é observada é a competição dentro da reserva de vagas no Brasil entre os graus de um mesmo tipo de deficiência. Por exemplo, dentro das deficiências sensoriais para a visão, temos a baixa visão, a cegueira total e a visão monocular. Já é previsto em lei, por meio da Súmula 377 (BRASIL, 2009) do Supremo Tribunal Federal a reserva de vagas para as pessoas com visão monocular, que caminha em direção contrária as legislações anteriores (BRASIL, 1988; 1989; 1990; 1991; 1999). As definições sobre deficiência visual presentes nessas legislações, não enquadram a visão monocular como uma condição de desvantagem social que a caracterize como condição de “deficiência” (QUEIROZ, 2011).

---

<sup>8</sup> A legislação diferencia pessoas “habilitadas” das “reabilitadas”. Pessoa habilitada é aquela que possui instrução formal reconhecida pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente ou que possui certificado de processo de habilitação ou reabilitação profissional dado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS. Esta é definida também como aquela com capacidade para o exercício da função, independente de ter se submetido ou não aos processos de reabilitação. Já a pessoa reabilitada é aquela que passou por um processo de identificação das suas potencialidades laborais, foi orientada profissionalmente e apresenta condições que facilitam seu retorno ao trabalho, exercendo funções compatíveis com sua nova realidade (BRASIL, 1991). Percebe-se a partir dessa diferenciação entre dois grupos com características distintas competem entre si, dentro do sistema de cotas voltado para a empregabilidade.

Coexistem discussões que pessoas com visão monocular não devem ser contempladas pela lei de cotas, já que, comparadas às pessoas com baixa visão e cegueira total, as primeiras estariam em melhor vantagem para se empregarem. Outro argumento, presente na área médica, é a de que a visão monocular não acarreta incapacidade para enxergar. Outros já divergem desta perspectiva, considerando que o preconceito voltado para as pessoas com visão monocular é equiparado às pessoas cegas e com baixa visão (QUEIROZ, 2011).

Percebe-se que as discussões acima refletem sobre aspectos ainda não compreendidos no que tange ao conceito de “deficiência” e, além disso, explicitam as divergências ainda presentes nas áreas sociais e médicas que impactam nos Direitos das pessoas com deficiência. Possuir um corpo com impedimentos não quer dizer necessariamente ter “deficiência” (QUEIROZ, 2011). Não é uma relação causal, nem tão pouco, linear.

As cotas cumprem seu papel no sentido de buscar a equiparação de oportunidades. No entanto, não é somente pela Reserva Legal de Cargos que pessoas com deficiência podem acessar o mercado de trabalho. Está previsto na legislação outras modalidades de contratação (BRASIL, 1991). A Colocação Competitiva se caracteriza como o processo de contratação convencional, a partir das legislações trabalhista e previdenciária, com a utilização de apoios especiais<sup>9</sup> ou não. Já a Colocação Seletiva, também de acordo com as legislações trabalhistas supracitadas, necessariamente, é realizada com o auxílio de procedimentos<sup>10</sup> e apoios especiais para sua efetivação.

A pessoa com deficiência tem por lei, o direito de se incluir no trabalho por conta própria, por meio de cooperativa ou em regime de economia familiar (BRASIL, 1991). Ou ainda, esta pode se inserir através de uma oficina protegida de produção<sup>11</sup>. Além disso, existem

---

<sup>9</sup> Por “apoios especiais” entende-se a orientação, a supervisão e/ou ajudas técnicas que confirmam auxílio à pessoa com deficiência para eliminar ou diminuir as influências das barreiras de diversas naturezas no cotidiano do seu trabalho (BRASIL, 2007).

<sup>10</sup> Os “procedimentos especiais” são os meios utilizados para a contratação da pessoa com deficiência que variarão conforme as necessidades de cada pessoa. Flexibilidade no horário de trabalho, proporcionalidade no salário e jornada variável são alguns deles (BRASIL, 2007).

<sup>11</sup> Oficina protegida de produção é uma unidade que funciona em parceria ou não com outras políticas públicas do governo, como as que se situam na área da Assistência Social. Ela desenvolve programas de habilitação ou reabilitação dirigidos a adolescentes ou adultos com deficiência com trabalho remunerado. Difere de uma “oficina protegida terapêutica” porque esta última visa à inclusão de pessoas com deficiências severas que não são incluídas no mercado de trabalho e sua principal finalidade é a integração social e depois, no setor produtivo (BRASIL, 2007).

organizações governamentais e não-governamentais que mediam a relação da empresa com pessoa com deficiência para a garantia do seu direito de acesso ao trabalho (BRASIL, 2007)<sup>12</sup>.

A partir do que foi trazido, percebe-se que mesmo apresentando limitações e controvérsias, o Sistema de Cotas Sociais que busca a inclusão da pessoa com deficiência no mundo produtivo, atualmente se coloca como uma estratégia necessária para o enfrentamento da exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma a garantir, em parte, a possibilidade de sua inclusão e por consequência, participação social.

Esforços da sociedade e do Estado devem ser empreendidos para que a inclusão tenha seu sentido completo quanto ao entendimento de que este processo não pode ser unilateral e responsabilidade somente da pessoa com deficiência. Uma lei, que impõe a contratação de pessoas com deficiência sozinha, não garante a plena aceitação destas pessoas no mundo do trabalho.

### **1.2.1 Localizando o tema “inclusão da pessoa com deficiência no trabalho” no campo da Saúde Coletiva**

Observada as dificuldades para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, parte-se para uma tentativa de situar o tema “inclusão da pessoa com deficiência no trabalho”, inscrito na esfera da Saúde Coletiva, mais precisamente, no campo da Saúde do Trabalhador. No campo da Saúde do Trabalhador, o tema da “incapacidade para o trabalho” é de suma importância, já que coloca para o Sistema Único de Saúde os desafios de desenvolver estratégias de cuidado, prevenção e reabilitação visando à busca da funcionalidade do trabalhador (GM/MS, 2012).

Mesmo com a obrigatoriedade para empregar as pessoas com deficiência posta pelas leis de cotas, a “incapacidade para o trabalho”, ditada por uma avaliação biomédica que não considera o ambiente laboral que a pessoa está inserida, ainda é um dos fatores que impedem a inclusão ou o retorno ao trabalho de uma pessoa com deficiência.

---

<sup>12</sup> A APADA (Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos), ABADEF (Associação Baiana de Deficientes Físicos) e a APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) são alguns exemplos de instituições que mediam a relação da pessoa com deficiência com o mercado de trabalho. As referidas instituições estão presentes no Brasil e em Salvador, na Bahia.

O fenômeno “incapacidade para o trabalho” não apresenta uma definição consensual sobre o termo (LEDERER *et al.*, 2014). Trata-se de um evento causado por inúmeros fatores que traz para o indivíduo repercussões no seu bem-estar físico, mental e social, causando principalmente inabilidades na forma de limitações como também restrições à sua participação social. (BAHIA, 2014). Considera-se, neste trabalho, para efeitos de definição sobre “(in) capacidade para o trabalho” um evento multidimensional, onde as dimensões presentes não são somente as individuais, mas também psicossociais, laborais e que ultrapassam as condições biomédicas, muito embora não as excluindo. Essas dimensões, superpostas umas as outra, observadas em um determinado corte temporal, dirão sobre a existência de uma incapacidade ou capacidade para o trabalho (LEDERER *et al.*, 2014).

Como principal tarefa posta para a Saúde Coletiva, se coloca a prevenção da incapacidade para o trabalho na forma de criação de novas tecnologias em saúde capazes de promover a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho de forma condizente com as prerrogativas presentes na Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) e, por conseguinte, a garantia à saúde através de melhores condições de trabalho (GM/MS, 2012). A condição de incapacidade para o trabalho, esta última verificada a partir de uma “deficiência” não se aplica como foi dito, para a sua não-empregabilidade.

Pesquisas na área da Saúde Coletiva, que se interessam pelo tema da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, têm sua importância no sentido de investigar um tema ainda pouco explorado na área da saúde e a partir disso, identificar tecnologias em saúde capazes de prevenir a incapacidade e promoção de saúde para o determinado público.

A reserva de vagas para as pessoas com deficiência no trabalho contraria o entendimento de a existência de uma deficiência é condição de incapacidade para o trabalho, dessa forma é preciso que se pensar em novas possibilidades dentro da Saúde do Trabalhador para a melhoria das condições de trabalho com fins de prevenção da incapacidade para a população com deficiência. Aliado a uma avaliação ainda permeada por modelos em saúde que buscam a cura e a aproximação com a “normalização” do indivíduo, ditando a incapacidade para o trabalho, pautada em características individuais, menosprezando o meio (BAHIA, 2014), coexistem ainda preconceitos e discriminação para a contratação de um contingente visto como doente e incapaz de produzir (PÉREZ, 2012).

Como foi visto o objeto “pessoa com deficiência” apresenta complexidades no que tange a definição, nomenclatura e a própria compreensão do fenômeno que varia de cultura para cultura. Entretanto, algo comum é compartilhado na literatura: a percepção de que possuir uma deficiência é ser incapaz para o trabalho. Mesmo garantido por lei, o direito ao trabalho ainda é um dos âmbitos da vida da pessoa com deficiência difícil de acessar. A legislação pode impor a contratação, no entanto, não garante a sua permanência na condição de trabalhador.

Dessa forma, buscou-se nesse estudo compreender como é realizada a inclusão da pessoa com deficiência como servidora na UFBA, quais os desafios e estratégias que esta desenvolve para permanecer no trabalho.

## **OBJETIVO GERAL**

Conhecer o processo de inclusão de servidores com deficiência em um órgão público federal, como eles se percebem no trabalho, descrever os desafios que encontram no seu cotidiano laboral e as estratégias que os mesmos utilizam para se manterem no trabalho.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conhecer o processo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho;
- Descrever aspectos da experiência da pessoa com deficiência enquanto servidor público;
- Descrever os desafios presentes no cotidiano laboral do servidor com deficiência e as estratégias utilizadas pelas pessoas com deficiência para lidarem com os desafios presentes no seu trabalho.

## **2 O CAMINHO PERCORRIDO PELA PESQUISADORA PARA COMPREENSÃO DO COTIDIANO LABORAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA: PRESSUPOSTOS, O REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO ADOTADO**

### **2.1 Pressupostos sobre a inclusão do servidor com deficiência na Universidade Federal da Bahia**

A motivação para a realização dessa pesquisa e presente dissertação adveio da necessidade em saber como as pessoas com deficiência são incluídas no trabalho, particularmente, em um órgão público federal.

A aproximação inicial com a temática revelou diversos artigos que discutiam a inclusão da pessoa com deficiência em empresas privadas. Poucos estudos referentes à inclusão de pessoas com deficiência no âmbito público foram encontrados (CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011; VASCONCELOS, 2010). Nessas mesmas produções científicas eram salientados alguns aspectos concernentes a qualidade da inclusão: as formas que os empregadores encontravam para burlar a lei, a predileção por contratar as pessoas a partir de “tipos” de deficiência, o perfil das pessoas com deficiência que conseguiam acessar uma vaga no mercado formal e aspectos relativos aos comportamentos dos pares e acomodações que eram realizadas (ou ao menos, deveriam ser) para efetivar a inclusão desse segmento (VASCONCELOS, 2010; MARVAL, 2011).

No entanto, a inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do serviço público guarda algumas similaridades e, ao mesmo tempo, diferenças com a inclusão no setor privado. A principal semelhança é a reserva de vagas prevista em lei também para o concurso público. Neste último, a porcentagem varia de cinco a 20% (BRASIL, 1999). A diferença reside na forma de seleção das pessoas com deficiência. Estas acessam uma vaga por meio de concurso público ou seleção pública. É exigido da mesma o nível fundamental como a mínima escolaridade para ingresso. De forma direta, o gestor público não pode se esquivar de contratar uma pessoa com deficiência, muito embora, o próprio sistema de seleção (uma prova, por exemplo) trata de selecionar quem entra ou não, a partir da preservação de habilidades cognitivas e aprendizado formal.

As diferenças não acabaram por aí. Outro fator que contribui para a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no âmbito público e no privado diz sobre a estabilidade presente no Regime Estatutário que difere do Regime Celetista (BRASIL, 1990). A estabilidade no setor

público possibilita a pessoa com deficiência se manter sob condições menos adversas para produzir com relativa tranquilidade, comparada ao setor privado. No entanto, é preciso salientar que o estágio probatório, com três anos de duração e suas respectivas avaliações, é uma condição que coloca qualquer servidor, seja ele com deficiência ou não, em situação de não-estabilidade quanto à permanência no trabalho.

A partir dos aspectos anteriores, admitiram-se como primeiros pressupostos que as pessoas com deficiência que acessam uma vaga no concurso público apresentam um perfil diferente das pessoas com deficiência que estão no âmbito privado. O Censo de 2010 retrata o baixo nível de escolaridade e qualificação formal das pessoas com deficiência. Em 2010, 14,2% das pessoas com deficiência possuía o fundamental completo, 17,7%, o médio completo e 6,7% possuíam superior completo<sup>13</sup> segundo a Cartilha do Censo 2010 - Pessoa com Deficiência (2012). Face às estatísticas, a população de pessoas com deficiência encontradas como servidores públicos neste órgão federal apresentariam condições diferentes do perfil descrito a partir desses achados. O perfil dos servidores com deficiência de uma instituição de nível superior seria bastante diferente da grande parte das pessoas com deficiência que perfazem as estatísticas e notadamente, apresentariam fatores socioeconômicos vistos como facilitadores para sua inclusão

Além dos aspectos referentes à escolaridade, alguns estudos sobre o tema trazem que existem diversos fatores vistos como facilitadores para o acesso à educação e posteriormente, a aprovação em um certame, sendo eles o suporte familiar e social para o enfrentamento de barreiras de diversas naturezas (VASCONCELOS, 2010). Sendo assim, a inclusão anterior em um espaço de educação formal deveu-se às estratégias familiares para a inclusão da pessoa com deficiência.

Um terceiro pressuposto, para mim inicialmente óbvio, dizia da falta de acessibilidade física e tecnológica que uma pessoa com deficiência encontraria na UFBA. Como aluna dessa instituição, pude perceber as diferentes estruturas físicas presentes na mesma. Acreditava ainda, que essa universidade era carente de recursos tecnológicos. Somado a isso, a partir da minha vivência, verifiquei a existência de inacessibilidade para as pessoas com e sem

---

<sup>13</sup> Essas estatísticas medem o “nível de instrução” das pessoas com deficiência. Segundo a Cartilha do Censo 2010 – Pessoa com Deficiência (2012), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística define “nível de instrução” como a proporção de pessoas com 15 anos ou mais que alcançaram determinados níveis de estudo.

deficiência. A UFBA possui uma topografia que agrega vários *campi* e unidades espalhadas em locais diferentes em uma mesma cidade onde muitas vezes, o acesso torna-se difícil.

O quarto pressuposto dizia sobre as barreiras atitudinais que as pessoas com deficiência enfrentariam na UFBA. Como uma instituição inserida em uma sociedade, esta reproduz comportamentos discriminatórios presentes há séculos em toda sociedade. Eu fui a campo esperando assistir cenas e ouvir relatos de situações estigmatizantes de forma explícita. No entanto, mesmo considerado a reprodução de comportamentos discriminatórios, acreditava-se também que esta instituição possuía, dentre suas potencialidades, um movimento por parte da sua comunidade para o acolhimento do “diferente”.

A partir dessa ideias iniciais, foi delineada uma estratégia para acesso e permanência no campo para a realização do presente estudo.

## **2.2 As etapas para inserção da pesquisadora no campo: os primeiros passos**

A escolha pela Universidade Federal da Bahia - UFBA como campo de pesquisa para a investigação da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho residiu na importância que tem este órgão para a sociedade baiana. É uma instituição pioneira no ensino superior no Brasil e como autarquia, é obrigada por lei reservar vagas em seus concursos públicos para a garantia da empregabilidade da pessoa com deficiência.

No ano de 2011, a referida Instituição Federal de Ensino Superior ofertou 112 cursos de graduação, perfazendo um total de aproximadamente 8.000 vagas. Segundo dados institucionais levantados no ano de 2011, são mais de 5.000 servidores, destes 3.279 eram servidores da carreira de técnico-administrativo em educação. Os servidores docentes correspondiam neste mesmo ano a uma população de 2.257 pessoas que executam diferentes funções como mesmo objetivo: garantir qualidade no ensino superior e formar cidadãos mais capazes de atender às novas demandas sociais (UFBA, 2012).

Muitas das unidades da UFBA estão espalhadas em diferentes bairros da cidade de Salvador. Percebe-se a riqueza de diversidade em nível espacial, estrutural e tecnológica que esta instituição possui. Alguns de seus *campi* como a Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – FFCH, conhecido como *campus* de São Lázaro, por exemplo, é um local percebido com um acesso mais complexo. O curso de arquitetura situado entre o campus de Ondina e Federação,

com sua estrutura física com predomínio de escadarias, denuncia a inacessibilidade de forma mais gritante. Os espaços de circulação referentes ao Hospital Universitário Edgar Santos – HUPES, a Biblioteca de Ciências da Saúde, a Faculdade de Enfermagem e o Instituto de saúde coletiva, por exemplo, têm seus usuários competindo espaços de circulação com uma enorme frota de carros estacionados.

A inserção em campo se deu de forma gradual. Inicialmente, buscou-se o organograma da UFBA para localizar o órgão responsável pela admissão dos servidores, gestão e acompanhamento psicossocial dos recursos humanos. Constatou-se que a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas - PRODEP é o setor responsável pela gestão de serviços focados nos servidores.

A entrada oficial no campo se deu a partir do contato e posterior permissão da pró-reitora da PRODEP, na forma de uma carta de anuência, autorizando a realização da pesquisa. Logo após a permissão institucional, buscou-se à anuência do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Medicina da UFBA, concedido pelo Parecer de n.º 1.029.089 para a realização do presente estudo.

Em nível organizacional, a PRODEP é subdividida em dois grandes eixos, onde o primeiro corresponde à Coordenação de Gestão de Pessoas – CGP e o segundo, à Coordenação de Desenvolvimento Humano – CDH. Enquanto o primeiro eixo, relativo à CGP dedica-se a funções administrativas dos recursos humanos, como admissão, demissão, concessão de benefícios e afastamentos, orçamento e finanças, a CDH presta serviços para os servidores voltados a capacitação, avaliação da sua vida funcional e progressão na carreira do servidor.

Posteriormente, munida do organograma e de informações sobre cada setor, busquei os referidos setores responsáveis pela admissão dos servidores, conhecendo os dois eixos supracitados. O primeiro deles foi o Núcleo de Seleção- NUSEL, pertencente ao eixo da CDH.

O NUSEL é responsável pela elaboração dos certames, prestação de informações sobre o processo seletivo e demais orientações de como proceder após o resultado do concurso. Esse setor possui o controle dos aprovados nos concursos e, foi lá que me foi concedida uma lista

que continha nome e lotação de parte dos servidores com deficiência admitida pela UFBA desde o ano de 2004<sup>14</sup>.

Encaminhada pela equipe do NUSEL, me dirigi à equipe do Núcleo de Acompanhamento da Vida Funcional- NAVIF para compreender como se estabelece o processo de lotação de servidores. Essa equipe é formada por profissional de psicologia, assistente social, dois auxiliares administrativos e coordenador.

Cabe ao NAVIF acompanhar os servidores técnico-administrativos de nível fundamental ao superior durante o seu estágio probatório. No NAVIF é realizada a entrevista admissional, estudo do currículo do futuro servidor para posterior sugestão de onde lotá-lo. Cabe aos profissionais do NAVIF também atender servidores e familiares visando solucionar problemas interpessoais, de saúde e outros relacionados ao trabalho com o apoio da equipe do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS.

Parte do processo seletivo e admissão dos servidores da UFBA envolvem a realização da perícia médica admissional, que é realizada pela equipe do SIASS no processo de admissão dos participantes da seleção. Cabe aos servidores do SIASS além da realização da perícia oficial, a promoção de saúde e prevenção de agravos e doenças que podem acometer o servidor público. Este órgão trabalha em parceria com o NAVIF, por exemplo, para a garantia da política de saúde dos servidores públicos (BRASIL, 2009).

Aos poucos, a partir do conhecimento desses locais, suas atribuições e papéis dos profissionais, fui compreendendo que existem itinerários de inclusão diferentes para os servidores dentro da UFBA. O concurso docente guarda peculiaridades comparadas ao concurso para carreira de técnico-administrativo em educação. São carreiras distintas que exigem habilidades específicas e os servidores percorrem caminhos distintos para sua lotação.

Essa conclusão só pôde ser alcançada quando foi identificado que a lista de servidores fornecida pela PRODEP que só se referia aos profissionais da carreira de técnico-administrativo em educação. Isso me fez buscar o Grupo de Admissão e Desligamento – GAD, que no organograma da PRODEP encontra-se no eixo da CGP. Diferente do NUSEL,

---

<sup>14</sup> A obrigação colocada para o Estado para empregar as pessoas com deficiência por meio de concursos públicos foi estabelecido na Constituição Federal de 1988, sendo respaldado pela Lei nº 8.112/ 1990 como também pelo Decreto 3.298/1999 (GUGEL, 2006). Era esperada a existência de servidores com deficiência na faixa de tempo de 1999 a 2003, no entanto, esses dados não puderam ser cedidos. Segundo a equipe do NUSEL, desde a implantação do Decreto 3.298/1999 até o ano de 2003 não foram realizados concursos na UFBA.

este núcleo não me forneceu os nomes de servidores docentes com deficiência porque eles não possuíam esse dado compilado.

Como foi dito, o concurso docente guarda peculiaridades e uma delas, é a não aplicação do Sistema de Cotas em virtude da menor quantidade de vagas oferecidas. Não se tem a “lista especial” que é exigida por lei em concursos onde não seja possível a aplicação do sistema de cotas. Só é sabido que algum docente tem deficiência quando a mesma é bastante evidente. Esse aspecto trouxe dificuldades para acessar pessoas com deficiência na carreira de docente.

Guiei-me então pela lista, observando os critérios de participação na pesquisa. Iniciei por uma servidora que talvez tenha sido a primeira na carreira de técnico-administrativo em educação entrar na UFBA pela lei de cotas, no ano de 2004. Em seguida, me dirigi a todos os locais descritos na lista. Ao todo, foram 11 unidades visitadas.

Mesmo possuindo a anuência da PRODEP, a minha inserção nos locais de trabalho da pessoa com deficiência exigiu negociações intensas com diversos atores sociais. Por diversas vezes, foi necessário entrar em contato com os gestores diretos ou mesmo os dirigentes para que eles permitissem a minha presença nos locais, já que um dos métodos que eu me propus a utilizar foi a observação das atividades desenvolvidas pelas pessoas com deficiência. Observar e acompanhar o servidor com deficiência em sua entrada, realização das atividades, interações, horário de descanso e saída exigia horas de acompanhamento e de inúmeros momentos exigiu uma intensa presença por parte da pesquisadora e por isso, em alguns desses locais encontrei mais dificuldade para iniciar a pesquisa, no entanto, não obtive recusas dos gestores para realizá-la.

A minha inserção dependeu não somente das relações que eu construía com as pessoas com deficiência e com seus respectivos gestores diretos e indiretos. Por diversas vezes, a minha entrada e permanência foi possível ou não por intervenções de secretárias, de colegas de trabalho, de discentes, de docentes, de trabalhadores terceirizados enfim, de toda a comunidade UFBA.

Tais aspectos relativos à minha inserção no campo puderam no processo de análise dos dados, fornecer subsídios de como a UFBA se estrutura em seus aspectos humanos, as interações e a qualidade da mesma entre esses diversos atores sociais e principalmente, em qual posição social se situa o servidor com deficiência dentro dessa instituição.

### 2.3 O referencial teórico-metodológico adotado

O interesse dessa pesquisa centrou-se a todo tempo no cotidiano do mundo do trabalho da pessoa com deficiência. Para que os objetivos fossem atendidos, era necessário buscar um referencial teórico-metodológico condizente e que propiciasse o entendimento do fenômeno. Desse modo, a Pesquisa Qualitativa/Ciências Sociais, dentro de uma perspectiva construcionista, foi tomada como referência para execução do estudo.

No escopo da Pesquisa Qualitativa/ Ciências Sociais se exige do pesquisador a compreensão dos significados construídos na interação social e principalmente, uma vivência nas observações das experiências, neste caso, dos servidores da UFBA. Esse objetivo foi subsidiado pelos aspectos teórico-metodológicos da abordagem etnográfica<sup>15</sup>, como também da abordagem etnometodológica para acessar o cotidiano laboral dos servidores com deficiência.

A Etnometodologia descreve as interações sociais cotidianas e como os seus membros realizam suas atividades, apresenta seu foco na ação dos indivíduos que compõe um grupo social. Os cientistas praticantes da Etnometodologia, ou seja, os etnometodólogos, em um contexto do trabalho, se interessam na investigação do “como” as tarefas são realizadas. Somado a isso, esse arcabouço-teórico se interessa como as regras sociais são criadas e são desfeitas. A proposta então é entender como são construídos pelos servidores com deficiência e por outros atores sociais da UFBA, o mundo intersubjetivo desse grupo (COULON, 1995).

Como referencial-teórico complementar para observar o trabalho em sua essência, foi escolhido a Análise Ergonômica do Trabalho- AET. O principal objeto da AET é trabalho. A Ergonomia possibilita ao pesquisador discriminar as tarefas e atividades<sup>16</sup> que os

---

<sup>15</sup> A Etnografia, uma atividade essencialmente perceptiva por parte do antropólogo (pesquisador em Ciências Sociais) exige por parte destes últimos a postura para realizar uma “observação rigorosa, por impregnação lenta e contínua, de grupos humanos minúsculos” (LAPLANTINE, 2004, p. 13). Trata-se de, ao reconhecer a alteridade alheia, e então ver o que não se imaginou encontrar durante a investigação em campo. Segundo Laplantine (2004), interessa à Etnografia a descrição de tudo que possa ser visto e sentido, até mesmo os eventos considerados menos importantes. A observação do fato e posterior descrição em detrimento da explicação do mesmo é uma prerrogativa da Etnografia (LAPLANTINE, 2004).

<sup>16</sup> A Ergonomia francesa visa identificar a distância entre o prescrito (tarefa: aquilo que constringe a atividade do operador, mas é um quadro para que o operador se situe sobre o que fazer) e o real (atividade: estratégia de adaptação à situação real de trabalho). E é nessa distância que se verificam as margens de manobras realizadas pelo operador (o “jeitinho” que ele faz para responder às demandas impostas pelo trabalho). A Ergonomia acredita que o trabalho é dotado de inteligência quando através da observação e escuta, o ergonomista/pesquisador percebe a particularidade de cada trabalhador na realização das atividades, levando em consideração o contexto: o trabalho, a gestão, os colegas, as tarefas, as atividades e as características dos trabalhadores (GUÉRIN *et al.*, 2001).

trabalhadores realizam no cotidiano de trabalho. Este referencial teórico auxilia na compreensão do trabalho porque, através da observação direta e entrevista situada, desnudam-se os motivos que levam as pessoas a trabalharem daquela forma e quais as margens de manobra elas utilizam para dar conta das demandas do seu trabalho (GUÉRIN *et al.*, 2001).

A AET e a Etnometodologia apresentam aproximações teóricas e a utilização de ambas confere a possibilidade de observar o fenômeno trabalho “em movimento”, ou seja, na sua ação (THERRIEN; CARVALHO, 2009). Ambas se interessam nas atividades cotidianas realizadas em um dado contexto, onde neste caso é laboral e confere a possibilidade de descrição dos desafios encontrados no trabalho e estratégias utilizadas pelos servidores com deficiência.

Os autores, dentro desse referencial, definem o trabalho como uma junção de três aspectos, a saber: a atividade, as condições e os resultados da atividade. A compreensão do trabalho para a AET centra-se em alguns pilares: tarefa, atividade e trabalho. A tarefa é o prescrito, ou seja, o que o trabalhador tem que fazer a direção que lhe é dada; a atividade é real (o que o trabalhador faz quando da realização dos seus afazeres) e o trabalho é então uma unidade da atividade do trabalho, das condições existentes e dos resultados alcançados através dessa atividade (GUÉRIN *et al.*, 2001).

Dessa forma, essa pesquisa exploratória foi norteada e pautada sob aspectos da abordagem etnográfica e etnometodológica. Soma-se a isso, a utilização de elementos teóricos, práticos e conceituais da Análise Ergonômica do Trabalho, esta última sob a perspectiva francesa.

#### **2.4 O acesso aos interlocutores**

Para a compreensão do fenômeno inclusão da pessoa com deficiência, foi necessário acessar servidores da UFBA responsáveis pela admissão, perícia e posterior lotação dos servidores. Era necessário ainda ouvir os gestores diretos e indiretos quando da lotação de uma pessoa com deficiência nas unidades em que trabalhavam. Além disso, a experiência do próprio servidor com deficiência no processo de inclusão era o principal interesse deste trabalho. Somado a isso, a vivência dos servidores com deficiência com colegas de servidores sem deficiência ajudou compreender como se caracteriza a inclusão.

Após o entendimento do processo de inclusão e localização das pessoas com deficiência, partiu-se para conhecê-las em seus próprios locais de trabalho, cumprindo os critérios de admissão como interlocutores estabelecidos para participar da pesquisa. O grupo de interesse foi servidores sob o Regime Estatutário, com mais de um ano de experiência como servidor na UFBA e que tivesse uma “deficiência” antes de ser servidor da instituição.

O acesso aos interlocutores com deficiência foi realizado de diversas maneiras. Inicialmente, partiu-se de uma lista cedida pelo NUSEL, que continha o nome e local de trabalho de servidores com deficiência na carreira de técnico-administrativo em educação de concursos realizados no ano de 2004, 2008, 2011, 2012 e 2013. No entanto, essa lista evidenciava técnicos administrativos com deficiência das Classes C e D<sup>17</sup>. Faltava saber quem e quantos eram os técnico-administrativos de educação com deficiência das Classes B e E. Esse dado não continha na lista, assim como os dados relativos aos docentes.

Já o acesso aos interlocutores responsáveis pela lotação foi facilitado pela própria indicação dos setores. Cada um deles sabia das atribuições e o caminho da lotação de servidores da UFBA.

A lista cedida pelo NUSEL continha a relação de vinte e sete servidores com deficiência. Destes, doze eram do sexo feminino e quinze do sexo masculino. Quanto à carreira, vinte deles eram servidores pertencentes à Classe C. Somente três eram servidores com carreira na Classe B.

Alguns desses servidores não puderam ser localizados. No registro de lotação, seis deles não foram acessados porque o dado referente ao seu setor de lotação era inexistente. Três deles estavam em situação de vacância<sup>18</sup>. Um dos servidores não chegou a tomar posse e cinco deles haviam tomado posse nos anos de 2014 e 2015. Esses últimos não participaram da

---

<sup>17</sup> Os técnico-administrativos em educação podem concorrer às vagas possuindo escolaridade do nível fundamental incompleto ao nível superior. As “Classes B, C, D e E” se referem ao nível de escolaridade e formação do servidor, sendo respectivamente cargos de nível fundamental incompleto, fundamental completo, ensino médio completo e superior completo. Alguns desses cargos exigem ainda cursos técnicos profissionalizantes, como o concurso para técnicos de enfermagem. Além de algumas funções, as carreiras diferem por remuneração. Os servidores pertencentes à Classe B recebiam em 2012, cerca de R\$ 1.234,73 (um mil, duzentos e trinta e quatro reais e setenta e três centavos). Já os profissionais de nível superior, R\$ 2.989,33 (dois mil, novecentos e oitenta e nove reais e trinta e três centavos). No entanto, as remunerações variam conforme cursos e títulos adicionais. Fonte: Edital UFBA n.º 01/2012. Disponível em [www.ufba.br/concursos](http://www.ufba.br/concursos) último acesso em 08 de agosto de 2015.

<sup>18</sup> Um servidor pode estar em caso de “vacância” por razões diversas. A vacância pode se dar por motivos de morte do servidor, demissão, exoneração, promoção, readaptação, aposentadoria ou posse em outro cargo que não pode ser acumulado (BRASIL, 1990).

pesquisa porque no período da realização da mesma não haviam completado um ano de exercício. Restaram então doze servidores para serem contatados. No entanto, em virtude da greve ocorrida na UFBA, somente sete pessoas da referida lista foram encontradas.

Outros servidores com deficiência pertencentes às outras carreiras na UFBA foram encontrados por meio de informantes-chave, principalmente os dois servidores da carreira de docente. Uma única servidora da carreira de técnico-administrativo da Classe E foi acessada por meio de informantes-chave. Dessa forma, dez pessoas com deficiência compuseram o grupo de interlocutores com deficiência.

Ao todo, 16 servidores da UFBA foram entrevistados. Com fins didáticos, dividimos os participantes da pesquisa em dois grupos, a saber, o “Grupo 1” e o “Grupo 2”. O “Grupo 1” agregou seis servidores com diferentes atribuições na lotação: gestores diretos e indiretos, responsáveis pela perícia, acompanhamento e lotação. Ao passo que o “Grupo 2” compôs dez servidores com deficiência, todos acompanhados em seus locais de trabalho e entrevistados em profundidade. Os colegas não foram formalmente entrevistados, mas sua participação foi intensa quando da leitura dos registros das cenas observadas.

Mesmo entrevistando e observando dez servidores com deficiência, a emergência da greve redefiniu um campo novo e as observações regulares e com maior frequência foram realizadas com cinco participantes. O quadro 1 a seguir, informa dados sobre o “Grupo 1” que engloba servidores que realizam as várias etapas da inclusão. O quadro 2 informa sobre os servidores com deficiência e algumas de suas características.

**Quadro 01:** servidores responsáveis pela inclusão do servidor com deficiência na UFBA e atribuições no ano de 2015 (grupo 1):

<b>Interlocutor (a) sem deficiência</b>	<b>Atribuições na inclusão de servidores na IFES</b>
Karina	Elaboração do concurso e convocação dos candidatos aprovados.
Leonardo	Perícia médica dos candidatos aprovados.
Marcos	Gestor direto do (a) servidor (a) com deficiência.
Sheila	Entrevista admissional, sugestão de lotação e acompanhamento da inclusão do servidor durante o estágio probatório.
Sílvia	Gestora direta do (a) servidor (a) com deficiência.
Vanessa	Gestora indireta dos (as) servidores (as) com deficiência.

**Fonte:** elaborada pela autora.

**Quadro 02:** Servidores da UFBA com deficiência participantes da pesquisa no ano de 2015 (grupo 2)

<b>Interlocutor (a)</b>	<b>Idade</b>	<b>Tempo de exercício como servidor</b>	<b>Deficiência</b>
Alexandre	58 anos	22 anos	Def. física
Ana	51 anos	11 anos	Def. física
Anita	55 anos	11 anos	Def. física
Dorina	33 anos	02 anos	Def.sensorial
Frida	31 anos	07 anos incompletos	Def. física
Lúcia	32 anos	02 anos incompletos	Def.sensorial
Maria	40 anos	02 anos incompletos	Def. física
Martin	52 anos	07 anos incompletos	Def. física
Paula	56 anos	23 anos	Def.física
Romário	27 anos	02 anos incompletos	Def. física

**Fonte:** elaborada pela autora.

#### **2.4.1 O perfil dos interlocutores com deficiência**

Os servidores com deficiência que participaram desta pesquisa possuem características singulares. Predomina entre os interlocutores acessados o sexo feminino. São sete mulheres e três homens. A quantidade de oito servidores da carreira de técnico-administrativo em educação é justificada pela disponibilidade de dados (uma lista) para acessar as pessoas com deficiência bem como o número maior de vagas para esta área, sendo possível a aplicação da lei de cotas.

O menor número de interlocutores docentes justifica-se pela não-existência de um controle de lotação sobre os servidores docentes com deficiência na universidade como também pelo próprio período de greve, onde alguns deles foram encontrados desenvolvendo as suas funções em serviços de saúde e/ou gestão.

Quanto ao tempo de exercício na UFBA, seis deles tem menos de dez anos como servidor. Os demais apresentam de onze a vinte e três anos de tempo de serviço neste órgão. A idade dos servidores variou de 27 a 58 anos. O tipo de deficiência predominante foi a deficiência física. Somente duas interlocutoras, ambas do sexo feminino possuíam deficiência sensorial.

Quanto à escolaridade, os docentes participantes tinham como maior titulação pós-doutorado. Os demais, mesmo em carreiras de técnico-administrativos que exigiam escolaridade de nível fundamental, médio e superior possuíam pós-graduação do tipo *lato e/ou stricto sensu*. Uma única participante da carreira de técnico-administrativo, no período em que foi entrevistada, cursava doutorado.

Quanto aos tipos de atividades desenvolvidas, os técnico-administrativos com nível fundamental incompleto ao ensino médio completo têm em sua maior parte do tempo o trabalho sentado, realizando tarefas administrativas, como confecção de memorandos, pareceres, declarações, minutas, ofícios, cartas, tombamentos, licitações, leilões, classificação de bens da universidade, comunicações internas, atendimento ao público dentre outros serviços prestados diretamente ou indiretamente aos gestores e alunos.

Os servidores técnico-administrativos de nível superior realizam atividades específicas da sua área de graduação que variam conforme o setor onde estão lotados, podendo ser em serviços de saúde, bibliotecas, creche, hospital, laboratórios e museus, por exemplo.

Já os servidores docentes apresentam de maneira geral, um trabalho em pé alternado com sentado, utilizando como principal instrumento a sua voz, com suas atividades voltadas para ensino, pesquisa e extensão. São especialistas nas áreas que atuam, prestam seus serviços e estão em contato diretos com os discentes e técnico-administrativos, além de pessoas da comunidade, externas a universidade.

A partir da breve descrição sobre o perfil dos servidores com deficiência, predominam adultos jovens na carreira de técnico-administrativo. Os jovens técnico-administrativos em educação possuem níveis de escolaridade muito maior que os exigidos pelos cargos, em sua maioria em estágio probatório. Os docentes possuem mais idade, mais tempo de exercício e solidez na carreira, sendo reconhecidos pelo trabalho desenvolvido e com níveis de escolaridade compatíveis com a função que ocupam.

Partindo-se dos processos de construção da pesquisa, dos primeiros passos, referencial teórico-metodológico adotado e da caracterização do público-alvo, é discutida na seção seguinte a qualidade das interações entre pesquisadora e interlocutores fornecendo subsídios para o leitor compreender a produção de dados no presente estudo, e por sua vez, a análise do material.

#### **2.4.2. O início da relação com os interlocutores com deficiência: a relação vista pelo pesquisador de “dentro para fora”**

O contato com os gestores diretos dos servidores com deficiência para a busca da autorização para minha entrada em seus locais de trabalho se deu após contatos iniciais com os próprios servidores com deficiência. Dirigir-me a eles, me apresentando e explicando os procedimentos da pesquisa.

Foi uma escolha minha apresentar-me pessoalmente a cada servidor que possivelmente seria um interlocutor antes de iniciar qualquer procedimento formal relativo à pesquisa. Eu optei por esse caminho porque a partir disso, eu poderia diminuir minha ansiedade de pesquisadora iniciante no contato com os interlocutores. Eu não sabia se tocar no assunto “deficiência” com uma pessoa que não me conhecia (e eu, a ela) traria um constrangimento na nossa interação. No início, eu tinha receio de acontecer qualquer tipo de constrangimento na minha interação com as pessoas, machucá-las e até mesmo, fechar as possibilidades de realização da pesquisa. Esse constrangimento (visto como um risco na pesquisa científica com seres humanos) poderia ser relativo à revelação de uma “deficiência” que alguém fazia de tudo para esconder no seu local de trabalho e a minha simples presença como pesquisadora do tema, denunciaria aos demais.

Ao mesmo tempo, optar por me apresentar e depois, com o consentimento do servidor e do seu gestor, voltar para observar o seu trabalho e entrevistá-lo, representou uma estratégia confortável para iniciar a pesquisa. Eu desejava que as pessoas pudessem se expressar sobre o assunto de uma forma que eu e elas ficássemos à vontade. Então eu busquei me aproximar de uma maneira lenta, sucessiva e gradual.

E partindo desse princípio, fui me apresentando e falando sobre o meu projeto de pesquisa. Ao final, perguntava se a pessoa estava interessada em ser uma colaboradora. Não obtive

recusas. Aos poucos, o medo inicial de falar sobre a “deficiência” foi substituído por um desejo de querer saber mais sobre as pessoas que eu me aproximava. E eu fui encontrando reciprocidade. Todas as pessoas que busquei me mostraram detalhadamente e com muita satisfação como eram os seus trabalhos. Eu percebia que o meu interesse nelas e nos seus afazeres cotidianos as faziam se sentir importantes.

Aos poucos, o receio de me aproximar do desconhecido foi substituído pela motivação em me aprofundar nas vivências de cada pessoa e nas suas histórias. A curiosidade em saber o que e como elas faziam possibilitou uma abertura para que eu pudesse me aproximar das questões da vida pessoal, ultrapassando as questões do trabalho. Esse aspecto pode ser percebido na forma como as pessoas cederam, à sua maneira, falas que as fizeram lembrar as emoções que atravessaram as suas histórias de vida: acidentes, preconceitos, rejeições na adolescência como também emoções relativas a ser servidor da UFBA, a sua profissão, ter um trabalho e ser bem querido ou não por gestores e colegas.

### **2.4.3 As interações com os participantes com deficiência: a relação vista pelo pesquisador de “fora para dentro”**

Mesmo possuindo em minha história de vida experiências com familiares, amigos, colegas e outras pessoas com deficiência, essas vivências não me davam a condição de estar “preparada” para lidar com possíveis questões que surgiriam na minha relação com os servidores com deficiência na realização desta pesquisa. As interações com os interlocutores se constituíam como novas experiências. Eu estava me comportando junto a elas como uma pesquisadora, um papel até então, novo para mim. A posição de pesquisadora me exigia uma postura empática e ao mesmo tempo, vigilância para tomar um distanciamento com os interlocutores com a finalidade de compreender o fenômeno.

Observar alguém e este, se perceber observado traz desconfortos na relação, mesmo que o primeiro tenha permitido que o pesquisador assim faça. Em muitos momentos em que estávamos somente eu e o participante, este fazia de tudo para me incluir no seu cotidiano laboral. Convites para lanches na copa, discussão de situações referentes à greve, à crise econômica e passeios para conhecer o local de trabalho em sua totalidade foram algumas das estratégias que os servidores com deficiência encontraram para “quebrar o gelo” que estava

embutido na prática de observação. Eu aceitava essas iniciativas e apostei que elas tornariam mais ricas a minha visão sobre as experiências desses servidores.

A partir das nossas interações no local do trabalho e durante a realização das suas atividades, eu aproveitava para confrontar o que eu observava com o que eles percebiam. Isso me forneceu mais subsídios para tentar compreender as suas realidades. Por outro lado, percebia que alguns deles tinham como expectativas uma pesquisadora que não interagisse com eles, que apenas os observasse.

Alguns deles acreditavam ainda que um pesquisador (a) estaria ali para estudá-los e tratá-los como fonte de estudo. Esse aspecto ficou bem evidente quando uma das pessoas verbalizou essa expectativa, me perguntando “*Agora você vai ver outro objeto da sua pesquisa?*” Eu achei pertinente esclarecer para essa pessoa como eu queria estar ali e aproveitei para perguntá-la se eu estava me posicionando daquele jeito. Esclareci que meu desejo era a manutenção de uma relação com os interlocutores mais próxima da horizontalidade possível.

O tratamento com os interlocutores é uma questão que perpassa a ética na pesquisa com seres humanos, e que sempre foi cara para mim. Eu só fui perceber a importância desse aspecto após mostrar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido– TCLE, na sua primeira versão, inicialmente longo, para uma das futuras participantes da pesquisa com deficiência. Eu apresentei o TCLE antes do início formal da pesquisa e solicitei sua opinião sobre a qualidade daquele documento. Ela era uma pesquisadora e servidora da UFBA com deficiência e assim, verbalizou: “*você está com muito cuidado com as pessoas.*”

Inicialmente, eu ouvi essa frase como um reconhecimento da minha preocupação e cuidado. Após o tempo passar, eu refleti sobre a visão dela e percebi que aquele termo poderia ter componentes que denotavam cuidados excessivos, principalmente para as pessoas com deficiência. Foi a partir disso, que eu pude adaptar o TCLE e deixá-lo em um nível de cuidado condizente para qualquer ser humano que participasse dessa pesquisa, independente de ter uma deficiência ou não.

Outra preocupação que permeava a minha relação com os interlocutores, dizia sobre a questão ética. Os interlocutores da pesquisa estavam propensos a riscos. Um desses riscos, além dos emocionais, diziam sobre a escolha dele em omitir a existência de uma deficiência não tão evidente no trabalho. A minha presença como pesquisadora do tema, interessada em entrevistar e observar as pessoas com deficiência poderia evidenciar uma “deficiência” que

alguém disfarçava cotidianamente no seu ambiente laboral, por outro lado, estar ali interessadas neles e no seu trabalho conferia um *status* de importância e de visibilidade ao servidor com deficiência.

Observá-lo (a), estar atenta a seu trabalho, entrevistá-lo (a), acompanhá-lo (a) na sua entrada e saída do trabalho, ouvir suas queixas nunca antes perguntadas sobre as condições por eles (as) vividas em interação com as condições de trabalho se constituíram ações que os deixavam muitas vezes orgulhosos de falar. Certa vez, passeando com um interlocutor a convite do mesmo no *campus* onde desenvolvia seu trabalho, ele me apresentou ao ex-diretor como uma pesquisadora que o estava estudando e os motivos dele ser escolhido. Rapidamente, o ex-diretor daquele local exclamou: “*você está importante!*” A satisfação deste participante em ser legitimado como alguém capaz de despertar o interesse de outro ficou expressa em um forte abraço que ambos deram e o agradecimento por esse reconhecimento por parte deste servidor com deficiência.

Alguns participantes que possuíam deficiências pouco evidentes aceitaram participar da minha pesquisa sob uma condição: manter-me mais discreta possível quanto ao motivo de estar ali, ou seja, observar uma pessoa com deficiência. Foi facultado aos participantes me apresentar ou não como uma pesquisadora que estava em seu local de trabalho, interessada no trabalho da pessoa com deficiência. Cada um deles, ao seu modo, me localizou no campo em relação aos demais, da maneira como considerou mais confortável.

Uma interlocutora docente que possuía uma deficiência que não era evidente me fez este pedido de forma indireta. Durante a observação do seu trabalho, quando me apresentou aos seus alunos, ela me apresenta a eles como sua colega de profissão. Imediatamente, virou de costas piscando o olho para mim, buscando cumplicidade para confirmar sua história. Essa estratégia utilizada por alguns interlocutores serviu, como tantas outras que eles me contaram, para omitir sua condição de pessoa com deficiência no trabalho.

Já os servidores que eram imediatamente identificados como possuidores de uma “deficiência”, seja porque utilizavam cadeiras de rodas, lentes de aumento, muletas, óculos escuros ou outras tecnologias, ou porque suas “deficiências” eram mais evidentes, ficavam mais à vontade com minha presença diante dos outros sem deficiência. E às vezes, quando das minhas perguntas durante a realização das atividades feitas para as pessoas com deficiência, os colegas solicitavam espaço para falar com estes servidores sobre as “deficiências” deles.

Um dos pares em particular, aproveitou o momento da observação para falar dos sentimentos que tinha em relação ao colega com deficiência física. Ele confessou para o servidor com deficiência “*eu não sei como lidar com você e eu não quero sentir pena da sua situação*”. A minha presença e interação com as pessoas que estavam no contexto do trabalho, possibilitaram em alguns momentos, que colegas de trabalho discutissem possíveis constrangimentos existentes na relação com o servidor com deficiência.

A proposta da pesquisa era incluir colegas de trabalho. Algumas vezes isso foi possível e outras vezes, não, como ficaram expressos nos parágrafos anteriores. O pedido dos interlocutores para manter-me discreta quanto aos motivos de estudá-los me limitava na interação com os colegas. Todavia, a minha presença constante em alguns locais despertou a curiosidade de muitas pessoas. Eu adequiei o pedido desses interlocutores à curiosidade dos colegas justificando que eu estava ali estudando a saúde do servidor público e o seu trabalho.

Sem precisar convidar, muitas pessoas passaram a me encontrar nos corredores para falar às vezes em grupo, às vezes em particular sobre o seu cotidiano laboral. Fui percebendo que muitas falas ultrapassavam a condição de ser servidor com deficiência e percebi que os servidores, independente de ter ou não uma deficiência, estavam submetidos às mesmas condições de trabalho. Além disso, percebi também em qual ponto situava a vulnerabilidade dos servidores com deficiência que os diferenciava dos servidores sem deficiência já que todos estavam ali, expostos às mesmas condições laborais.

Já a interação com os gestores diretos e indiretos que entrevistei ou apenas solicitei permissão para estar no local de trabalho, foi efêmera. Eles se preocuparam em me justificar sobre as razões da inacessibilidade e os arranjos que faziam para tentar incluir as pessoas com deficiência. Contudo, particularmente dois deles mostraram-se interessados na temática e por algumas vezes me procuraram para discutir sobre algumas questões, como legislação e direito das pessoas com deficiência. Esse comportamento evidencia um interesse da parte deles em se aperfeiçoar para lidar com os servidores com deficiência.

A minha presença e interação com as pessoas nos locais onde trabalhavam as pessoas com deficiência possibilitou conferência de escuta a temas nunca antes abordados naquele contexto, discussões de relacionamento entre as pessoas com deficiência e seus colegas de trabalho sobre seus sentimentos por ela e questionamentos sobre como elas se sentiam e quais eram as suas dificuldades no trabalho. Abriu também a possibilidade para os gestores diretos e

indiretos que pude contatar a pensarem mais sobre a questão de gerir um servidor com deficiência.

Somando a isso, devido à dispersão e tamanho da universidade, duas servidoras com deficiência simultaneamente tiveram a ideia de formar um grupo virtual agrupando o maior número possível de servidores com deficiência na UFBA, com a finalidade de trocar experiências no trabalho, contatos e informações. Solicitei a cada participante permissão para fornecer seus contatos de e-mail para ambas e somente um deles não aceitou participar. A execução da pesquisa, mesmo que indiretamente, tensionou a criação de uma rede entre as próprias pessoas com deficiência que não se conheciam.

Estar ali, pesquisando o tema servidor com deficiência, como foi dito, trouxe riscos para as pessoas que tinham uma “deficiência” que não era tão evidente. Um desses riscos, além do emocional, foi a possibilidade de denunciar a sua condição de pessoa com deficiência aos demais, constrangendo-o. Isso poderia colocar o servidor em uma situação de vulnerabilidade, destruindo uma imagem de servidor “normal” perante aos colegas e gestores que impactaria na forma como era visto e posteriormente, tratado no seu ambiente de trabalho. No entanto, a diminuição desse risco foi controlada pelos próprios participantes quando emitiram verbalizações e comportamentos para explicar, cada um a sua maneira, os motivos da minha presença naquele local e o interesse neles.

#### **2.4.4 Lidando com um evento inesperado: UFBA em greve. Dificuldades e soluções adotadas**

A greve na UFBA foi deflagrada três semanas após a minha entrada no campo e durou aproximadamente 140 dias<sup>19</sup>. Os principais motivos para a deflagração da greve se deram em virtude de cortes no orçamento da universidade que comprometiam a sua manutenção e realização das suas atividades, principalmente, as relativas ao ensino e pesquisa. Reivindicações e pautas antigas, relativas às condições de trabalho e plano de carreira dos servidores das categorias de técnicos administrativos em educação e docente também foram retomadas como motivadora da greve que ocorreu naquele ano.

---

<sup>19</sup> Dados obtidos a partir do site da Associação Sindical dos Servidores da UFBA/ASSUFBA. <http://www.assufba.org.br/category/publicacoes/> Último acesso em 12 de dezembro de 2015.

A emergência da greve impactou nas interações que eu estava construindo em campo. Alguns servidores colegas, gestores diretos ou indiretos e servidores com deficiência que tive acesso não retornaram mais ao local de trabalho com a frequência de antes ou até mesmo, decidiram não retornar até que o período de greve findasse. Outros setores não puderam parar, como por exemplo, ambulatórios de saúde e setores financeiros. Somado a isso, em alguns setores, o volume de trabalho durante a greve na UFBA diminuiu.

Foi possível observar então a rotina laboral dos servidores que tinham uma presença regular em seus respectivos setores durante a greve. Com o volume de trabalho e de pessoas reduzidos, outros aspectos referentes ao trabalho das pessoas com deficiência se sobressaíram, principalmente a entrada, saída e as interações entre os colegas. E foram basicamente nesses aspectos que esta pesquisa se deteve quando da emergência da greve.

Escolhi focar na observação e no aprofundamento da entrevista para os servidores que tinham no período de greve frequências regulares. Mesmo com algumas pessoas para entrevistar e observar, parte delas ficava sozinha no seu local de trabalho e tinham carga horária reduzida. As observações iniciadas antes da greve eram das oito horas da manhã as quinze ou até as dezessete horas, ao passo em que após a greve, pude acompanhar somente um dos turnos de trabalho dos servidores com deficiência.

Outros motivos que surgiram que impossibilitaram o acesso aos participantes, mesmo esporadicamente, foram as reuniões, assembléias e outras atividades de greve que ocorriam. As pessoas que tinham uma regularidade também participavam dessas mobilizações e cancelavam o que haviam combinado comigo em determinados dias em virtude desses eventos.

Uma situação atípica que percebi a greve como um desafio a ser enfrentado para a produção de dados ocorreu no dia 28 de agosto de 2015. Para esta data estava marcada uma reunião com uma servidora da UFBA, do setor de Superintendência do Meio Ambiente e Infraestrutura – SUMAI. Essa reunião era importante porque foi uma iniciativa do setor que trabalha a criação de um projeto denominado *Campus Acessível*<sup>20</sup>. Trata-se de um projeto

---

<sup>20</sup> O projeto *Campus Acessível* se constitui como iniciativa da Superintendência do Meio Ambiente e Infraestrutura – SUMAI, órgão da UFBA, visando o levantamento de problemas de acessibilidade física na UFBA junto aos alunos e servidores com deficiência, para criação de estratégias que sejam capazes de promover acessibilidade na universidade por meio de correção de espaços físicos ou até mesmo, a construção de novas instalações. Trata-se de uma iniciativa recente, como menos de um ano na atuando na universidade. Até o presente momento, já foi construído um Pacote de Ações de Acessibilidade (PAA) a partir de vistorias realizadas em 14 unidades da UFBA, contemplando o *campus* de Ondina e Federação. Informações obtidas através de

que busca a promoção de acessibilidade na universidade. Desse modo, havíamos marcado para os integrantes da equipe do projeto para falarem sobre essa iniciativa da universidade, no entanto esta foi impedida em parte em virtude de uma manifestação que ocorreu no local.

A emergência da greve trouxe desafios e exigiu maior dispêndio de energia dada a inconstância de horários que ainda assim, mesmo que alguns dos servidores possuíssem na greve, uma rotina regular. Para encontrá-los, o uso de trocas de mensagens via e-mails, celular e ligações se constituíram como alternativas para a permanência das observações. Esse evento justifica diferenças nos números de tempo de observação, observando mais tempo alguns servidores do que outros.

Esses foram os principais desafios encontrados durante a greve eclodida no primeiro semestre de 2015. Esse evento exigiu novas estratégias, como a comunicação por telefone e mensagens virtuais e busca por servidores que estavam em locais que independente da greve não podiam parar suas atividades.

## **2.5 Os dados co-produzidos**

### **2.5.1 Os métodos utilizados para a co-produção de dados**

Os principais métodos utilizados para a realização dessa pesquisa foram entrevistas semi-estruturadas com servidores sem deficiência; entrevistas em profundidade com os servidores com deficiência, entrevistas com os servidores com deficiência antes, durante e depois da realização das suas atividades e observação participante e observação direta<sup>21</sup>. As entrevistas em profundidade foram gravadas utilizando um gravador e posteriormente transcritas. Os

---

informações obtidas com a arquiteta Denise Fraga e consulta ao blog *Campus Acessível* [http://campusacessivel.blogspot.com.br/2015\\_11\\_01\\_archive.html](http://campusacessivel.blogspot.com.br/2015_11_01_archive.html).

<sup>21</sup> A pesquisa qualitativa admite que a observação do fenômeno que se quer estudar por si só já altera o objeto pesquisado (OLIVEIRA, 2000; LAPLANTINE, 2004), mas essa constatação não impede que técnicas como observação direta e a observação participante sejam suprimidas do fazer científico, ao contrário elas são caras à pesquisa qualitativa e fornecem mais subsídios para a compreensão do fato e se constituem como métodos principais para o estudo dos fenômenos sociais. Visto dessa forma, a observação participante é uma modalidade de observação que permite o pesquisador adentrar-se nas vidas das comunidades que lhes são estranhas, participando e buscando compreendê-las ou interpretá-las (OLIVEIRA, 2000). Para a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), a observação direta é um método que exige a presença do pesquisador (ergonomista) no momento em que a atividade é realizada. Esta pode ser “livre” (primeiras visitas aos postos de trabalho) ou “sistemática” (interessadas em um dado aspecto, possuindo objetivos mais precisos). Ambas permitem que o pesquisador conheça os elementos que perfazem uma dada situação (GUÉRIN *et al*, 2001). As observações ganham concretude e *status* de produção científica quando elas se tornam texto, contendo este último, parte do pesquisador e do interlocutor, se constituindo uma co-produção (OLIVEIRA, 2000; LAPLANTINE, 2004).

produtos advindos das observações e outras impressões relativas às entrevistas também foram registrados no diário de campo.

As entrevistas em profundidade com as pessoas com deficiência tinham como pergunta disparadora para iniciar a investigação: “como foi chegar até aqui neste trabalho?”. Entrevistas do tipo semi-estruturadas também foram realizadas com os outros interlocutores. Para a equipe de gestores diretos e indiretos a pergunta inicial era “como é gerir servidores com deficiência?”, para os colegas “como é trabalhar com um colega com deficiência?” e para o grupo de servidores que trabalham com a perícia e com lotação de servidores com deficiência eram mais voltadas para o entendimento do processo de inclusão: “o que acontece quando uma pessoa com deficiência é admitida na UFBA?” (APÊNDICES A, B e C).

Somente uma das interlocutoras solicitou que a entrevista não fosse gravada. O registro dessa entrevista foi feito no diário de campo. As demais entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra. As anotações no diário de campo que eram relativas às cenas que eu observei durante as sessões com os interlocutores foram reescritas e posteriormente, estas recebiam títulos (nomações) que expressavam a ideia central contida na cena.

As observações direta e participante visaram compreender como as pessoas com deficiência realizam as tarefas que lhe são designadas. Neste caso, sob o olhar da Análise Ergonômica do Trabalho, a observação direta foi em busca da realização das atividades por parte do servidor com deficiência. Esse método propiciou o entendimento de quais desafios e estratégias são utilizadas pelos servidores com deficiência utilizados para a realização das suas atividades.

A observação direta, por meio da entrevista situada – aquela que ocorre no momento da realização da atividade feita pelo pesquisador ao interlocutor (GUÉRIN *et al.*, 2001), suscitou informações para a pesquisador compreender os motivos que justificam a realização de uma atividade sob determinada forma. A observação participante e direta foram essenciais para a captura das interações entre os servidores com e sem deficiência, discentes, trabalhadores terceirizados, estudantes da UFBA e demais pessoas da comunidade universitária<sup>22</sup>.

Em virtude do baixo volume de trabalho, os outros aspectos do trabalho tais como a entrada, a saída e as interações com os colegas durante o período da greve ficaram em evidência. O

---

<sup>22</sup> Salienta-se que todos esses processos referentes aos métodos foram esclarecidos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (APÊNDICE D). As ações da pesquisadora durante a pesquisa foram pautadas na Resolução nº 466 de 2012, que se refere à Ética em pesquisa com seres humanos.

quantitativo de observações se refere ao número de vezes em que estive com cada interlocutor. A duração das observações variou conforme o tempo que aquele servidor permanecia em seu local de trabalho. As durações das sessões de observações variaram de quatro a oito horas de trabalho. Todos os dez servidores foram acompanhados na sua entrada e saída do trabalho, realização de atividades, interação com colegas, horário de almoço e até mesmo deslocamento de uma unidade da UFBA para outra.

Após o esclarecimento dos métodos utilizados, para melhor compreensão dos dados, é necessário contextualizar as cenas, interações e entrevistas com as histórias de vida dos servidores com deficiência.

### **2.5.2 Conhecendo mais de perto os participantes da pesquisa: “como foi chegar até aqui, neste trabalho?”**

A localização dos servidores da UFBA com deficiência, tanto através da lista cedida pela PRODEP, quanto aos informantes-chave demandou tempo para início da produção dos dados. Conforme foi discutido, a greve ocorrida na universidade remodelou as estratégias inicialmente adotadas em campo. Um dos desafios para a realização da pesquisa foi lidar com o esvaziamento dos trabalhadores no seu local de trabalho, no entanto, privilegiou-se investigar os servidores que tinham frequência regular no trabalho no período de greve.

Ao final da análise dos dados, convencionou-se escolher cinco dos dez interlocutores para ilustrar com suas entrevistas e observações do seu trabalho os principais resultados encontrados nesta investigação. Suas vivências laborais, histórias e interação com a pesquisadora acabaram contemplando os aspectos recorrentes nas outras observações e entrevistas, relativos à inclusão e experiência da pessoa com deficiência no trabalho na UFBA.

A seguir, apresenta-se de forma resumida, a história dos servidores acessada por meio da pergunta “como foi chegar até aqui neste trabalho?”

#### **2.5.2.1. Lúcia: a agente de direito e ao mesmo tempo com seus direitos de inclusão negados**

*“Eu não estou aqui por causa da sorte”.*

Uma jovem mulher, graduada na área das Ciências Humanas, oriunda de família “simples” (como a mesma diz), mas que lutou muito para fornecer a mesma uma educação de qualidade. Sua mãe trabalhou em uma grande e importante escola de Salvador para custear seus estudos: ofereceu força de trabalho em troca de bolsa de estudos para Lúcia e sua irmã, sem deficiência.

Lúcia mora em uma casa em um bairro próximo ao seu local de trabalho com sua mãe e sua irmã. Quando ela passou no concurso, o pai segundo ela, respondeu aliviado quando soube que ela havia sido aprovada depois de prestar dez concursos públicos. Exclamou: *“agora posso ficar em paz, porque minhas filhas estão arrumadas, era tudo o que eu mais queria”*.

Quando Lúcia me conta essa história, fala com orgulho e muita emoção: era um dever que ela tinha com esses pais: se empregar depois de tantos esforços e dedicação para educação de uma filha caçula com deficiência. Por muitas vezes, ela se recordam deles repetirem para ela: *você é capaz e você vai conseguir!*

A deficiência de Lúcia originou-se logo após seu nascimento: *“Eu nasci normal, mas fui uma bebê prematura. Fiquei na incubadora. Foi lá que a minha retina foi queimada, mas é como se eu tivesse nascido assim”*. Uma servidora com horários rígidos, alta vigilância de si mesma, ágil, comprometida e preocupada com sua postura profissional. Eu a vi assim e é como também seus pares a vêem.

Ela está na UFBA porque buscou a estabilidade no trabalho. *“Eu não estou aqui por causa da sorte. Eu estudei muito, eu mereci”*. Nas nossas interações, essa frase é recorrente e os motivos dela lembrar isso é o fato de que, segundo ela, o acesso pela Lei de Cotas, para alguns dos seus colegas, foi um caminho “fácil” para ser servidora pública da UFBA.

Lúcia fala com muito orgulho do seu trabalho: foi através dele que ela conquistou bens materiais nunca possuídos. Adquiriu um *notebook*, comprou uma televisão *“imensa”* e colocou em seu quarto como *“um conforto para assistir e ver melhor o que eu gosto”*. Além de servir como um principal recurso para custear e suas despesas, proporcionar sua acessibilidade tecnológica em sua residência e financiar outros concursos, o trabalho na UFBA para Lúcia também se apresenta como um título de capacidade e de reconhecimento das suas potencialidades.

As atividades exercidas por Lúcia são em essência serviços de escritório: realização de tarefas administrativas, confecção de documentos e de atas de reuniões, tombamento, atendimento ao público de discentes e atendimento das demandas dos seus gestores diretos.

### **2.5.2.2 Romário: do sonho de ser jogador de futebol ao atual agente de direitos**

*“Enquanto existir os armengues aí, a UFBA não vai fazer nada”*

Um jovem rapaz, graduado na área das Ciências Humanas, “fanático” como ele mesmo diz, por futebol. Um acidente o deixou com deficiência física. Então, o menino que morava em um bairro com um eterno “clima de veraneio”, freqüentador assíduo de praias e dos “babas” teve que aprender a “lidar com meu novo corpo”. Romário reside próximo ao seu local de trabalho e atualmente, mora com a mãe e outros familiares.

Segundo ele, sua inclusão na UFBA partiu da sua busca ativa por unidades que fossem condizentes com suas necessidades. A equipe de lotação não sabia onde e como lotá-lo. Apesar de tudo isso, considera onde está um verdadeiro “oásis”. Todas as adaptações foram realizadas pelos seus colegas de trabalho e gestores.

A maçaneta adaptada com fitas adesivas, a mesa com um calço de madeira para melhor acomodação da sua cadeira de rodas o banheiro com pequenos ajustes para ele utilizar, o computador *notebook* chamado por ele de “a máquina”, cedido pelo gestor direto são tecnologias assistivas improvisadas que em parte, garantiram a sua inclusão. Para ele, o trabalho fica na fronteira de um deserto e um oásis - mesmo com as inacessibilidades de cunho tecnológico e físico, o clima entre os colegas de trabalho não poderia ser melhor. O reconhecimento e valorização pelo gestor e as amizades conquistadas naquele contexto, são as coisas mais importantes no trabalho para ele.

O clima desse local é predominantemente masculino. Os colegas fazem rodízio para guiar Romário até a sua casa; o auxiliam quando sua “máquina” apresenta defeitos; discutem dúvidas relativas ao trabalho e, além disso, se divertem trabalhando. Eles falam sobre futebol, política, economia, ocorrências da UFBA, ouvem músicas, partilham tarefas, falam sobre alguns problemas que passam e se aconselham. As relações entre todos eles ultrapassam as formalidades laborais.

O principal desafio que Romário encontra para trabalhar é chegar e sair do trabalho. O caminho percorrido para chegar ao trabalho, mesmo andando uma distância curta, consome dele uma grande energia. Ele mora em frente ao seu local de trabalho. Mas precisa atravessar uma avenida movimentada e descer sobre um piso irregular. Às vezes o caminho até o seu trabalho envolve impedimentos, como uma porta de grade fechada. Os impedimentos maiores são os carros estacionados em cima das rampas que lhe dão acesso a chegar até ao local de trabalho. Esse último motivo é o que lhe deixa mais “chateado”. Quando isso acontece, ele precisa ligar para alguém, colega de trabalho ou familiar, para que possa auxiliá-lo.

Eu acompanhei algumas vezes a saída e a chegada dele. Mesmo com tantas dificuldades e uma avenida lotada com um semáforo pouco obedecido, quando ele está na calçada prestes a atravessar, todos os motoristas param os carros, ônibus e motos, independentes do sinal estar ou não fechado. Os seguranças de outras unidades ajudam. As pessoas desconhecidas que estão na rua também o auxiliam. No entanto, o transporte público e o táxi não são cooperativos quando ele precisa de um transporte: “*dá mais trabalho carregar alguém com eu*”, ele me explica.

As atividades que Romário realiza segundo ele, são simples. A UFBA não foi o seu primeiro emprego. Antes, trabalhou em outro local público e relata com admiração a preocupação do setor quando em uma semana realizou reformas voltadas para a sua adaptação. Romário faz parte de uma equipe que presta serviços de aconselhamento no que tange às informações administrativas para outros setores da própria universidade. Essa atividade o envolve emocionalmente e moralmente quando se depara com diversas questões dentro da universidade. Mesmo tarefas simples, os documentos que Romário necessita acessar são físicos. Para ele, manusear esses processos exige mais esforço, já que ele não pode manusear e folhear com tanta facilidade, casos os documentos fossem virtuais, para ele “*seria mais rápido*”.

A dificuldade de folhear os documentos físicos não o impede de realizar atividades que exigem digitação. Ele digita com facilidade, mas muitas vezes a sua “máquina” apresenta defeito, atrasando o seu trabalho. Mas, apesar de tudo isso, é com muita satisfação que trabalha e atribui ao local onde está lotado ao melhor lugar que poderia estar, muito embora seu discurso não poupa a UFBA de críticas.

Um aspecto familiar que, segundo ele, interferiu na sua inclusão no trabalho foi relativo à dificuldade de aceitação por parte da sua mãe, para que ele desbravasse as barreiras existentes para sua inclusão no trabalho. O trabalho, para ele, significa além de pagar contas, promove a sensação de utilidade. É um jovem como qualquer outro: namora, trabalha, estuda, sai, se diverte, gosta de estudar e que tem como um dos seus desejos seguir carreira como servidor público na sua área de formação.

### **2.5.2.3. Dorina: trabalhar com fé, eu vou.**

*“A cada dia que passa, eu conquisto meu espaço. Eu sou capaz e não tenho dúvida disso”.*

Uma jovem mulher servidora em carreira de técnico-administrativo da UFBA, graduada na área das Ciências da Saúde. Antes, estudante da mesma universidade. Fez o curso em um campus considerado de difícil acesso e com escassa acessibilidade.

Nascida em um interior próximo a capital baiana, enxergou “normal” até os seis anos e foi alfabetizada da forma convencional e posteriormente, em *Braille*. Aos 18 anos, retornou ao seu interior e foi fazer o ensino médio. Relata que foi a melhor fase da sua vida.

Após se graduar, prestou dois concursos: um municipal e outro federal. Optou pela UFBA não somente pelo salário, mas pela sua simpatia com a instituição de ensino. Foi incluída primeiramente em outro *campus*, mas segundo ela, estar em um local muito aberto não lhe conferia autonomia para chegar e sair do trabalho. Em razão disso, foi lotada em outro local, mais próximo a sua residência. Utiliza o transporte coletivo para chegar ao trabalho, reside sozinha e tem vários planos de vida com o futuro esposo, principalmente de realizar outros concursos. Deseja um trabalho com uma remuneração maior e menor carga horária para que possa se dedicar a sua profissão.

Atualmente, Dorina trabalha em uma das unidades da UFBA que é responsável por gestão de alguns programas e projetos federais desenvolvidos pela universidade. Cabe a ela responder dúvidas, atualizar os cadastros, entrar em contato os usuários do serviço e atendê-los.

Ela trabalha sentada na maior parte do tempo, utilizando um computador com *softwares* antigos. Isso a exclui de outras tarefas no trabalho: como por exemplo, o compartilhamento de documentos no *Google Docs*. Outra atividade que ela não pode realizar é buscar dados dos usuários deste serviço em arquivos antigos – esses arquivos estão em pastas antigas dentro de

armários especificados em ordem alfabética. Nenhum destes papéis ou até mesmo a identificação está em Braille.

Dorina relata que quando chegou ao setor, sentiu-se excluída porque ninguém se dirigia a ela para dar uma tarefa. Ela diz que sentiu um pouco de preconceito naquela situação. Hoje ela é bastante elogiada pela qualidade do seu trabalho. Refere alguns problemas com um dos colegas de trabalho recém-chegado que abraçou as suas tarefas, mas ela rapidamente reitera as suas responsabilidades e marca o seu território no trabalho. Por outro lado, Dorina tem uma colega que sempre salienta a sua importância de estar lá e do trabalho que ela realiza.

Coisas pequenas poderiam ser modificadas no trabalho de Dorina para que ela pudesse exercer a sua função com seus olhos e não, sob o auxílio dos olhos alheios: criação de uma ficha cadastral dos usuários do serviço e encaminhamento via e-mail, um aparelho de *scanner* no seu local de trabalho, a substituição por *softwares* mais baratos muito embora mais atuais, que apresentam muita qualidade como também informatização dos cadastros, do físico para o virtual.

#### **2.5.2.4 Alexandre: quando as barreiras arquitetônicas falam mais alto no trabalho**

*“É só um batente para quem não anda com cadeiras de rodas”.*

Alexandre é um servidor reconhecido pelo seu trabalho em toda a universidade. Suas atividades se concentram em vários espaços da universidade.

Alexandre utiliza cadeira de rodas desde seus 18 anos, em virtude de um problema de saúde. No seu discurso, salienta que o maior problema da UFBA para a inclusão das pessoas com deficiência é sua falta de acessibilidade. Refere que as relações interpessoais são as melhores possíveis e que sempre encontra auxílio dos pares e alunos para enfrentar os locais com estrutura íngremes presentes em seu trabalho.

Como suas atividades não se concentram em apenas um único local da universidade, ele destaca os inúmeros pontos de falta de acessibilidade por todos os locais que percorre na universidade. E para lidar com os mesmos, conta com o auxílio de colegas e muitas vezes, discentes, para enfrentar as barreiras arquitetônicas.

Apesar da inacessibilidade, Alexandre é um servidor com autonomia para chegar e sair do trabalho. Possui transporte próprio, contudo, o deslocamento entre os setores é o seu maior problema.

#### **2.5.2.5 Paula: lutando contra o estigma da incapacidade**

*“O meu cérebro não está em minhas pernas”*

Paula é uma servidora que desde a sua inclusão na universidade enfrenta as barreiras arquitetônicas, mas o que ela destaca mesmo é o desafio cotidiano de lidar com a barreira atitudinal: o estigma relativo a incapacidade. Segundo ela, são 22 anos convivendo com esse desafio diário. Já esteve em outras unidades da UFBA onde percebeu que seu gestor demorou a perceber as suas potencialidades e por anos, delegou funções e tarefas à colega sem deficiência da mesma categoria.

A resistência ao estigma é percebida pelas conquistas que Paula apresenta durante a sua carreira como servidora. Os longos anos na instituição possibilitaram que ela mostrasse sua competência. Já assumiu cargos de gestão por diversas vezes e neste momento, está novamente como gestora de uma das unidades.

Paula ainda possui uma rede social e familiar fortalecidas. Chega e sai do trabalho com um taxista, que utiliza seus serviços há mais de 25 anos. O seu local de trabalho é, segundo ela, em parte acessível, com exceção do banheiro. A relação entre ela e os colegas é permeada por cooperação e respeito.

### **2.6 A saída do campo e análise prévia do material produzido**

Após sete meses em campo que envolveu o processo de inserção da pesquisadora e produção de dados, a decisão pela saída se deu após uma pré-análise do material até aquele momento produzido registrado no diário de campo que continha a descrição de cenas observadas e as transcrições de todas as entrevistas. Essa pré-análise possibilitou que em conjunto com minha orientadora, avaliássemos a ocorrência da saturação dos dados obtidos por meio da observação e das entrevistas.

A análise inicial também possibilitou identificar quais lacunas ainda deveriam ser esclarecidas antes da decisão de saída de campo. Uma dessas lacunas se referia à inclusão do servidor da carreira docente. Foi um desafio durante a greve encontrá-los, diferente do que ocorreu com os servidores de carreira de técnico-administrativos. Isso pode ser explicado, junto a não existência de uma lista tal como foi fornecida pelo NUSEL, o baixo número de docentes com deficiência que participaram dessa pesquisa.

A entrevista e observação de dois docentes com deficiência e análise das mesmas em conjunto com as produções anteriores evidenciou a saturação teórica dos dados. A coleta de dados foi interrompida quando, a partir da análise inicial dos dados, evidenciou-se a constatação de elementos presentes tanto nas falas dos interlocutores quanto nas cenas observadas: ambas continham elementos comuns e recorrentes, ao mesmo tempo em que singulares e densas.

A saturação teórica foi possibilitada pela audição e leitura em vários momentos dos áudios das entrevistas e das transcrições, exploração individual de cada registro, análises individuais para cada entrevista, áudio e no caso, descrição de cenas e posteriormente, comparação com todos os dados dos demais interlocutores, compilação dos temas, nominação das categorias e o desenvolvimento de uma matriz de análise (FONTANELLA *et al.*, 2011). Ressalta-se que a saturação em pesquisas que utilizam a abordagem etnográfica se dá a partir da densidade da investigação, dada pela observação do fenômeno.

A partir das observações e entrevistas e respaldando-as nos referenciais teórico-metodológicos foi possível a elaboração de categorias empíricas e interpretativas. A análise de dados partiu dos dados gerais para os específicos. Os dados foram analisados a partir da análise temática. Existiam temas convergentes nas cenas observadas e nas entrevistas realizadas de todos os interlocutores com deficiência.

Sob o olhar de uma perspectiva descritiva etnográfica, as entrevistas foram lidas em profundidade em níveis vertical e horizontal. Já as cenas foram tratadas de forma descritiva e posteriormente nominadas com uma ideia central, realizando uma matriz de análise. Tanto os resultados das entrevistas como os das observações foram trianguladas e por fim, outras categorias emergiram.

Os dados co-produzidos na interação com os interlocutores exigiram da pesquisadora buscar referenciais teóricos adicionais para subsidiar a compreensão dos resultados da pesquisa. Destacam-se aqui as teorias sobre estigmas dirigidos às pessoas com deficiência de Goffman

(2008) e a construção da identidade da pessoa com deficiência dentro do coletivo presente na Teoria do Reconhecimento sob a perspectiva de Fraser (2000) que auxiliariam na compreensão do fenômeno.

Algumas pré-categorias foram identificadas como saturadas nessa pré-análise e então, partiu-se para a tomada de decisão de saída do campo. A saída efetiva se deu na primeira semana do mês de novembro de 2015. Todos os participantes foram avisados individualmente quando se definiu a data de encerramento da produção de dados.

Por fim, a presente pesquisa será a seguir apresentada sob a forma de artigos científicos. O primeiro, através de uma revisão de literatura do tipo *Scoping Review*, intitulado “A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: um estudo de escopo” esclarece como as produções científicas tratam do tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, que subsidia teoricamente o entendimento da inclusão do servidor na UFBA. E o segundo artigo, intitulado “Eu quero trabalhar: desafios cotidianos e soluções adotadas pelos servidores com deficiência em uma IFES do nordeste brasileiro” traz os principais resultados desta investigação sob o olhar do referencial teórico-metodológico adotado.

## ARTIGO I

**A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão de escopo.**

*The inclusion of people with disabilities in the labor market: a review of scope.*

**Gabriela Souza de O. Sampaio<sup>23</sup>**

**Mônica Angelim Gomes de Lima<sup>24</sup>**

---

<sup>23</sup> Psicóloga e mestranda do programa de pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho – PPGSAT, Universidade Federal da Bahia – UFBA. Contato: [gspsicologia@gmail.com](mailto:gspsicologia@gmail.com)

<sup>24</sup> Médica e docente do departamento de Medicina Preventiva e Social da Faculdade de Medicina da Bahia/ Universidade Federal da Bahia – UFBA.

**Resumo:** É sabido que a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho é um desafio. A presente revisão de escopo buscou descrever e caracterizar as práticas referentes à inclusão da pessoa com deficiência no setor produtivo. Foram acessados artigos empíricos qualitativos escritos nos idiomas inglês, português e espanhol, de acesso gratuito, de 2010 a 2015. Foram encontrados 16 artigos com essas características. As categorias de análise contemplaram a inclusão no trabalho por iniciativa da pessoa com deficiência e sua família, do Estado e das instituições profissionais e/ou educacionais. Foram discutidos dois eixos centrais do processo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: processo de busca e acesso à vaga no mercado de trabalho e a permanência das pessoas com deficiência. O primeiro contemplou a descrição dos diferentes formatos que dispararam o processo de inclusão, reconhecendo as variações da implantação de políticas de inclusão em diferentes contextos e o segundo reuniu as implicações das interações entre atores sociais envolvidos no processo de inclusão: a própria pessoa com deficiência, gestores, pares e familiares. Esta revisão aponta que para a entrada no setor produtivo predominam: as formas solidárias das pessoas com deficiência e suas famílias; a obrigatoriedade de normativas e os valores dos empregadores e atuação de atores sociais. Reforça a proposição que inexistem uma prática de inclusão tomada como ideal.

**Palavras-chave:** pessoa com deficiência; Inclusão; Mercado de trabalho; Estudo de Escopo.

**Abstract:** It is known that the inclusion of people with disabilities in work is a challenge. This review of literature, using as a methodology the study of scope, tried to describe and characterize the practices referring to the inclusion of people with disabilities in the productive sector. Free access qualitative empirical articles written in English, Portuguese and Spanish from 2010 to 2015 were accessed. Sixteen articles with these characteristics were found, and they were divided in categories for analysis, which comprehended the inclusion in work by initiative of the person with disability and its family, by the State and by a professional and/or educational institution. The results and discussions were guided by two pivotal points of the process of inclusion of people with disabilities in work: the process of search and access to job vacancies and the permanence of people with disabilities. The first one talked about the description of the different aspects that start the process of inclusion, recognizing the variations of the implementation of inclusion policies in different contexts, and the second one gathered the implications of the interactions among the social actors involved in the process of inclusion: people with disability themselves, managers, peers and family members. This review made possible the understanding that most of times people with disabilities and their families try to find employment in the productive sector alone. We could verify that hiring or not a person with disability happens due to the employers' values together with the regulation requirements; there is not a practice of inclusion taken, by itself, as ideal. The success of inclusion lies in the promotion of accessibility in many levels, positive values towards people with disabilities by the company, and support from the human resource network (employers, managers and peers) at work.

**Keywords:** People with Disabilities; Inclusion; Labor Market; Study of Scope

## INTRODUÇÃO

Existe no mundo aproximadamente um bilhão de pessoas com deficiência (OMS, 2011). Observando a existência de garantias de empregabilidade respaldadas em lei em nível internacional e a proibição de qualquer atitude discriminatória, principalmente no setor produtivo (ONU, 1948; 1975), ainda é um grande desafio a inclusão desse contingente populacional no mundo do trabalho. A inclusão no trabalho é um direito (PASSERINO; PEREIRA; MACHADO, 2013) e ainda, é capaz de reduzir a carga da doença e da incapacidade sobre o indivíduo, a família e a sociedade (OECD, 2010).

“Deficiência” é um construto complexo e por isso, se observam dificuldades para o estabelecimento de um consenso acerca da sua definição (AMIRALIAN *et al.*, 2000; VASCONCELOS, 2005; QUEIROZ, 2011). A Organização Mundial de Saúde - OMS a compreende atualmente a partir de uma perspectiva multidimensional, que contempla os aspectos biomédicos e psicossociais (OMS, 2008). Uma “deficiência” é, portanto, percebida a partir de um corpo com impedimentos físicos ou psíquicos (OMS, 2008; QUEIROZ, 2011) que, em interação com um contexto, faz emergir processos sociais associados a essa condição, como por exemplo, atitudes estigmatizantes (GOFFMAN, 2008; OMOTE, 1994; QUEIROZ, 2011).

O tema “inclusão da pessoa com deficiência no trabalho” é timidamente discutido em disciplinas que se ocupam do tema “trabalho” (PASSERINO; PEREIRA; MACHADO, 2013). A importância de se discuti-lo diz sobre a necessidade de propor ações em saúde para esse grupo de trabalhadores, preconizadas pela Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - PNSTT (GM/MS, 2012).

O trabalho, mesmo se constituindo como um direito garantido por lei (BRASIL, 1988) não é objeto de fácil acesso às pessoas com deficiência. A postura de negação por parte das empresas para contratar as pessoas com deficiência pauta-se em aspectos como inexistência de profissionais com deficiência com a qualificação exigida pelo mercado e impossibilidade de contratação devido à complexidade das tarefas (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Uma das tentativas para remediar a condição de preteridos para o mercado de trabalho tem sido a criação por parte do Estado de sistema de reservas de vagas no trabalho. As Políticas de

Ações Afirmativas (ou Cotas Sociais), presente no Brasil e em outros países globo são ações estatais voltadas para a empregabilidade das pessoas com deficiência, perfazendo um conjunto de práticas dirigidas a uma determinada população que, estabelecidas em lei, impõem aos empregadores a condição de contratar as pessoas com deficiência (BRASIL, 1988).

A implementação das políticas de inclusão no trabalho não se constitui tarefa fácil, mas se observam iniciativas que precisam ser valorizadas e estudadas no sentido de avançar nesta direção. Desse modo, a presente revisão buscou responder a seguinte pergunta “como as pessoas com deficiência são incluídas no trabalho?”. Interessou compreender como a literatura científica tem abordado experiências de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de uma revisão de literatura do tipo *scoping review*, a partir de levantamento de produções científicas no período compreendido entre janeiro de 2010 a julho de 2015. Esta revisão interessou-se por publicações que relataram práticas de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho.

Admitiram-se as publicações exclusivamente na forma de artigos empíricos sob o prisma da abordagem qualitativa. Esta escolha é justificada pela opção por uma abordagem compreensiva do fenômeno social da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. Optou-se pelas seguintes bases indexadas acessadas por meio do Portal CAPES: *Scopus*, *Pubmed*, *Web of Science*, *CINAHL*, *Scielo*, *Medline*, *Lilacs* e o site *Google Scholar*.

A seleção dos artigos baseou-se pelos seguintes critérios: estar publicado em periódicos indexados nas bases de dados e do site escolhidos, ser artigo completo, de acesso livre, nas línguas espanhola, portuguesa e inglesa e ter como tema a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

A sintaxe utilizada para o rastreamento dos artigos foi elaborada com colaboração de três bibliotecárias e de um pesquisador experiente. Foram definidos os seguintes termos e

booleanos, a partir de um dicionário eletrônico de Descritores em Ciências da Saúde – DeCS. Posteriormente, foram aplicados de acordo com a base ou site de busca escolhidos “*disabled persons*” AND work, “*disabled persons*” AND “*public sector*”, “*disabled persons*” AND inclusion, “*disabled persons*” AND “*job market*”, “*disabled persons*” AND inclusion AND “*job market*”, “*disabled persons*” AND inclusion AND “*public sector*”, “*disabled persons*” AND inclusion AND work e “*disabled persons*” AND inclusion AND “*job market*”, “*disabled persons*” AND inclusion AND NOT *mainstreaming*.

## RESULTADOS

Após a leitura dos títulos durante o processo de rastreamento dos artigos, restaram ao todo, 292 artigos, encontrando com auxílio do programa *Mendeley*, 18 artigos duplicados. A etapa posterior centrou-se na leitura dos resumos dos 274 artigos finais. Após a leitura dos resumos, foram incluídos provisoriamente para esta revisão 39 artigos, que em seu título e resumo contemplavam descrições de práticas de inclusão de pessoas com deficiência.

Os 39 artigos, temporariamente incluídos como artigos potenciais para compor esta revisão, foram lidos na íntegra. Destes, seis eram do tipo revisão de literatura e sete eram artigos que dissertavam teoricamente sobre análises das Políticas de Ações Afirmativas, políticas de empregabilidade e considerações sobre a aplicação da Análise Ergonômica do Trabalho- AET na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. Quanto à metodologia, cinco estudos utilizaram métodos mistos (quantitativo e qualitativo) e seis utilizaram como método de investigação exclusivamente o quantitativo. Ao final, foram identificados 14 artigos qualitativos empíricos de abordagem qualitativa para análise. Foram incluídos adicionalmente dois artigos, que respondiam aos critérios de inclusão, a partir de referências cruzadas. A amostra final contemplou 16 artigos.

Dos 16 artigos oito eram estudos exploratórios (BAHIA; SCHOMMER, 2010; VASCONCELOS, 2010; TOLDRÁ; DE MARQUE; BRUNELLO, 2010; KULKARNI; LENGNICK-HALL, 2011; SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011; VON FURSTENBERG; IRIARTE; NAVARRO, 2012; ANNIKA; CAISA; ULRICA, 2012; TOLDRÁ; SANTOS, 2013), dois do tipo descritivo (DELGADO; GOULART, 2011; LEAL; MATTOS;

FONTANA, 2013) e seis deles (BAHIA; SCHOMMER, 2011; CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011; DONELLY; GIVEN, 2010; LINDSTROM; DOREN; MIESCH, 2011; MARVAL, 2011; LASZLO *et al.*, 2012) não deixaram claro se eram exploratórios ou descritivos.

O “estudo de caso” foi o delineamento de estudo mais comum, presente na metade das produções científicas. Prevaleram nos estudos como métodos a pesquisa documental, entrevistas semi-estruturadas, visitas institucionais, observação direta e participante.

Os estudos levantados descreveram e analisaram práticas de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho centradas na experiência das próprias pessoas com deficiência, dos colaboradores/pares, gestores diretos e indiretos, família, profissionais de saúde e da área educacional. O interesse das produções alcançadas descreve a experiência da inclusão vista sob diversos pontos de vista e revela a complexidade do tema “inclusão no trabalho”.

Compreendendo a complexidade do tema e considerando a existência de inúmeras práticas voltadas para a inclusão da pessoa com deficiência, as experiências de práticas de inclusão relatadas nas produções científicas acessadas foram separadas em categorias para posterior análise, a saber: a inclusão no trabalho garantida por lei, pelo empenho da família e de outras redes sociais, programas de emprego apoiados envolvendo o campo da saúde e as estratégias utilizadas por instituições profissionais e/ou educacionais.

Entendendo a inclusão como o processo de entrada e permanência no mercado de trabalho, foram valorizados os resultados e discussões orientados por dois eixos centrais do processo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a busca e acesso à vaga no mercado de trabalho e a permanência das pessoas com deficiência. O primeiro contemplou a descrição dos diferentes formatos que dispararam o processo de inclusão, reconhecendo as variações da implantação de políticas de inclusão em diferentes contextos e o segundo reuniu as implicações das interações entre atores sociais envolvidos nos processo de inclusão.

## DISCUSSÃO

### **Eixo 1: A busca e acesso à vaga no mercado de trabalho**

#### **O acesso ao trabalho garantido pela obrigatoriedade posta pela legislação.**

Apesar do atual sistema de cotas brasileiro exigir a contratação, e esta última ser “indesejada” (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009), as pessoas com deficiência têm a incumbência de buscarem por iniciativa própria sua inclusão e de enfrentar o estigma relativo a sua incapacidade. Esse aspecto foi observado nos artigos encontrados e principalmente nos estudos desenvolvidos por Toldrá, De Marque e Brunello (2010) e por Bahia e Schommer (2011). Já as pesquisas desenvolvidas por Vasconcelos (2010), Von Furstenberg, Iriarte e Navarro (2012), realizadas respectivamente no Brasil e no Chile trazem a iniciativa do grupo familiar e da própria pessoa com deficiência buscarem a inclusão no setor produtivo, demonstrando, mais uma vez, a insuficiência da legislação.

O estudo realizado por Toldrá, De Marque e Brunello (2010), que visou entender como as instituições auxiliam na empregabilidade das pessoas com deficiência, identificou que a obrigatoriedade posta pelas normativas estava longe de extinguir a ideia equivocada sobre a incapacidade laborativa da pessoa com deficiência (TOLDRÁ; DE MARQUE; BRUNELLO, 2010). As cotas brasileiras visam somente a punição das empresas e não oferecem outras possibilidades de articulação do Estado com empresas privadas por meio de subsídios econômicos ou outra contrapartida financeira para efetivar a inclusão (VASCONCELOS, 2010; ZANITELLI, 2012).

A insuficiência das Políticas de Ações Afirmativas também é observada nos estudos internacionais, como o de Lindstrom, Doren e Miesch (2011), realizado nos Estados Unidos da América. A pesquisa evidenciou a existência da obrigatoriedade para empregar pessoas com deficiência e um programa educacional e de transição da faculdade para o mercado de trabalho (LINDSTROM; DOREN; MIESCH, 2011).

A existência da legislação voltada para contratar a pessoa com deficiência também não garante condições de inclusão condizentes com as suas necessidades. As práticas realizadas para a inclusão da pessoa com deficiência seriam muito próximas do tipo de inclusão que se

realiza nas empresas quando as pessoas não são consideradas com deficiência, ou seja, não existiam práticas específicas voltadas para inclusão deste grupo (BAHIA; SCHOMMER, 2010; VASCONCELOS, 2010; VON FURSTENBERG; IRIARTE; NAVARRO, 2012; CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011; TOLDRÁ; SANTOS, 2013; KULKARNI; LENGNICK-HALL, 2011) e de forma atípica, um único estudo relatou a percepção de uma empresa portuguesa sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, contratando-a por acreditar que existem ganhos materiais e imateriais a partir dessa iniciativa (BAHIA; SCHOMMER, 2011).

Em uma empresa privada de energia elétrica, situada no nordeste brasileiro, a inclusão da pessoa com deficiência é realizada nos moldes de um processo seletivo convencional, que envolve recrutamento e seleção de trabalhadores. Para as pessoas com deficiência, a empresa salienta a existência de um plano de acessibilidade. No entanto, as pesquisadoras do referido estudo verificaram que esse plano de acessibilidade envolveu somente a construção ou adaptação do espaço com rampas e corrimãos e no âmbito tecnológico, apenas a criação de acessibilidade na página virtual da empresa voltada exclusivamente, para pessoas com deficiência visual (BAHIA; SCHOMMER, 2010; 2011).

Em outro estudo realizado pelas autoras acima citadas foram comparadas as práticas de inclusão da pessoa com deficiência realizadas por uma empresa portuguesa do ramo de varejo supermercadista e a empresa energia elétrica baiana. Na empresa portuguesa, houve uma política de contratação de pessoas com deficiência com a preparação dos recursos humanos da empresa para receberem e lidarem com estas pessoas. As autoras identificaram a existência de pessoas com diversos tipos de deficiência: física, visual, auditiva e intelectual.

A política adotada na empresa privada portuguesa envolveu a criação de acessibilidades nos níveis instrumental, metodológico, físico, estrutural e atitudinal que se refletiram no baixo índice de demissão dos trabalhadores com deficiência e na ascensão profissional das mesmas. Na empresa de energia elétrica, as iniciativas voltadas para a acessibilidade foram concentradas nos âmbitos estrutural e físico (BAHIA; SCHOMMER, 2011). O ponto em comum entre ambas situou-se no número reduzido de empregados com deficiência.

Ao se propor a comparação entre formas de inclusão de pessoas com deficiência em duas empresas situadas em diferentes países, este estudo identificou que, embora em contextos

distintos, existiram barreiras semelhantes à inclusão, como por exemplo, a baixa qualificação da pessoa com deficiência (BAHIA; SCHOMMER, 2011).

A pesquisa sobre práticas e políticas para a inclusão da pessoa com deficiência na cidade de Salvador, na Bahia (VASCONCELOS, 2010) descreveu ações e políticas em diversos setores laborais, de forma semelhante à experiência anterior na empresa baiana de energia elétrica, destacando o fato de que das pessoas com deficiência são designadas para funções consideradas simples e ainda, como principal conclusão, identificou que a permanência pessoa com deficiência no trabalho é conseguida pelo excesso no seu empenho, visualizado na produção.

A empresa do ramo de varejo supermercadista portuguesa, diferentemente das outras práticas descritas, imprime esforços para a realização da inclusão juntamente com o Estado e principalmente, carrega como valores organizacionais a valorização da contratação das pessoas com deficiência (BAHIA; SCHOMMER, 2011) mostrando-se, a partir dos resultados trazidos pelas autoras, maior resolutividade na inclusão e permanência da pessoa com deficiência no trabalho.

Na existência ou não de reserva de vagas, outro fator contribui ou não para a inclusão da pessoa com deficiência. A escolha pela carreira de servidor público e abertura de um empreendimento próprio (muitas vezes, familiar) se constitui formas de entrada no mundo do trabalho realizado por esforços da própria pessoa com deficiência, muitas vezes, com suporte familiar (VASCONCELOS, 2010).

Esse aspecto também foi verificado em uma pesquisa realizada no Chile, com pais e mães de jovens com deficiência intelectual qualificados formalmente, que buscavam um emprego para seus filhos. Ocorreu inclusão no trabalho por meio da articulação familiar com parentes gestores ou conhecidos que acabaram por empregá-las por compaixão, favor ou boa vontade (VON FURSTENBERG; IRIARTE; NAVARRO, 2012).

À semelhança do âmbito privado, é presente na legislação de alguns países, reserva de vagas no setor público. Neste âmbito no Brasil, o percentual varia de cinco a vinte por cento das vagas oferecidas (BRASIL, 1990; 1999). O acesso ao serviço público como servidor submetido ao Regime Estatutário se estabelece por meio de concurso e/ou seleção pública

(BRASIL, 1988), exigindo então, do futuro servidor, educação formal para obter chances de aprovação. Desse modo, o acesso ao trabalho no setor público envolve o acúmulo de conhecimentos formais e uma história anterior de inclusão educacional em nível fundamental, médio ou superior, tal como foi observado nos escriturários bancários, nos professores universitários e na juíza, todos com deficiência, acessados na pesquisa de Vasconcelos (2010).

As características da inclusão da pessoa com deficiência no serviço público ficam mais evidentes no estudo que visou acompanhar o processo de inclusão durante o primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública, situada no sudeste brasileiro. As pessoas com deficiência acessaram a vaga por meio de concurso público, com aplicação da lei de cotas. O processo de lotação foi semelhante ao das pessoas consideradas sem deficiência. Foram submetidos às mesmas condições de trabalho destacando-se, por exemplo, a falta de treinamento formal para desenvolver a função. O aprendizado nessa instituição, segundo as autoras, se constitui da ajuda mútua entre pares de servidores “veteranos” e “calouros”. Outro destaque é dado para as condições de trabalho e de infraestrutura: os servidores com deficiência reconhecem as limitações e dificuldades da instituição para conferirem boas condições de trabalho (CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011).

Cabe enfatizar que a inclusão no serviço público por meio de avaliações tradicionais (provas) presentes no Brasil, que mensuram a capacidade cognitiva/intelectual do indivíduo, é uma forma de acesso ao mercado de trabalho que responsabiliza a pessoa com deficiência, porque exige uma inclusão anterior no setor educacional, excluindo pessoas que não possuem essa capacidade preservada, sendo insuficiente para alcance da vaga no serviço público.

Estudos relatam a inclusão da pessoa com deficiência em setores de trabalho considerados com menores desafios (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; VASCONCELOS, 2005), é realizada justamente pela crença equivocada de que “deficiência” está atrelada a incapacidade para o trabalho, implicando menor “produção” (ZANITELLI, 2012). Entretanto, existe outro aspecto explorado na literatura trazendo à tona o despreparo da empresa para incluir as pessoas com deficiência.

Esse aspecto pôde ser verificado em um estudo realizado em uma empresa brasileira situada no estado de São Paulo que estudou a experiência da inclusão de dez pessoas, com até 29 anos de idade e com diferentes tipos de deficiência. A maior parte deles era incluída na área referente à tecnologia da informação e os autores observaram que não existiram ações voltadas para a criação de acessibilidade física nem atitudinal. Estas vistas pelos trabalhadores com deficiência como aspecto principal para garantir a sua plena inclusão. Não houve adaptação no local de trabalho. O “despreparo” das empresas é personificado em negligência e não se pode tomar como justificativa para a inexistência de acessibilidade neste espaço (TOLDRA; SANTOS, 2013).

À semelhança do Brasil, a Índia apresenta uma população de pessoas com deficiência com baixos níveis de empregabilidade, em sua maior parte em estado de alta vulnerabilidade social e econômica. Um estudo indiano, que buscou compreender como as pessoas com deficiência avaliaram seus processos inclusivos em uma empresa pública, trouxe elementos que novamente evidenciaram esforços unilaterais por parte da pessoa com deficiência para a garantia da sua inclusão (KULKARNI; LENGNICK-HALL, 2011).

O setor público indiano reserva três por cento das vagas de emprego para as pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência tomadas como população de referência para esse estudo possuíam baixa renda e qualificação insuficiente e estavam naquele momento, desempregadas. Foram 31 participantes, 20 do sexo masculino e 11 do sexo feminino que participaram do estudo. As pessoas com deficiência evitavam buscar auxílio dos pares e supervisores para a realização das tarefas no trabalho, pelo receio de serem vistas como incapazes ou incompetentes e se sentiam incapazes de realizar as tarefas demandadas (KULKARNI; LENGNICK-HALL, 2011).

A aplicação das leis de cotas ainda é vista na literatura como inexpressiva por conta de diversos fatores: são recentes, refletem a fragilidade institucional dos países e a própria dinâmica política e social, como também os órgãos fiscalizadores não cumprem seu papel na íntegra em relação às multas e às fiscalizações, como por exemplo, no Brasil (ZANITELLI, 2012).

## **A inclusão no trabalho mediada por serviços educacionais/profissionais**

No Brasil, existem instituições que promovem a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, com, por exemplo, a APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais), APADA (Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos) e a ABADEF (Associação Baiana de Deficientes Físicos), que são instituições não-governamentais, mantidas com recursos próprios, que auxiliam na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Essas instituições fornecem cursos de jardinagem, confeitaria, corte-costura dentre outros, visando à profissionalização e qualificação, no entanto, estudos anteriores a esta revisão, evidenciaram que muitos dos cursos oferecidos não satisfazem as necessidades de profissionalização exigidas pelas empresas (FRANÇA; PAGLIUCA; BAPTISTA, 2007, TOLDRÁ; DE MARQUE; BRUNELLO, 2010). Segundo estes autores, essas atividades, no atual formato, não seriam capazes de qualificar as pessoas com deficiência conforme as necessidades do mercado, existindo um descompasso entre as possibilidades postas em nível de qualificação para as pessoas com deficiência e suas chances de serem empregadas.

Para alguns autores, esse aspecto contribui para a parcialidade da inclusão. A inexistência da escolarização mínima voltada para a pessoa com deficiência, configura-se enquanto impedimento para a entrada no mercado de trabalho. Como solução, esta investigação apontou a necessidade do estabelecimento de novas parcerias com outros equipamentos de formação profissional, condizentes com o perfil profissional solicitado no atual contexto do mercado de trabalho (TOLDRÁ; DE MARQUE; BRUNELLO, 2010).

Sobre esta questão, um estudo de caso descritivo realizado no Brasil, visou analisar como uma instituição educacional promove a entrada no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Ocorreram adaptações dos espaços e incremento das tecnologias, diminuindo as barreiras. Foi fomentado o treinamento que, segundo as autoras, priorizou o aprendizado técnico das tarefas e observou-se a existência do apoio de colegas e ações voltadas para a orientação das pessoas com deficiência. Nesta experiência as pessoas com deficiência produziram no mesmo patamar que as pessoas consideradas sem deficiência. A inclusão foi lenta, gradual, mas crescente (DELGADO; GOULART, 2011).

Em contrapartida, no contexto estadunidense existe uma política anti-discriminatória que busca incluir as pessoas com deficiência no trabalho (*ADA – American Disability Act*) (BRASIL, 2007). Trata-se de iniciativas para empregar pessoas com deficiência através de programas de estágios mediados por instituições educacionais, que são também realizadas por uma equipe de reabilitação. Lindstrom, Doren e Miesch (2011) conduziram um estudo de caso que visou analisar como se estabelece o desenvolvimento da carreira e a permanência no emprego, utilizando entrevistas semi-estruturadas.

Participaram do estudo anteriormente referido oito estudantes de graduação com deficiência, com idades que variaram de 25 a 29 anos, onde quatro participantes eram do sexo feminino e quatro participantes do sexo masculino. As famílias, profissionais de reabilitação e outros adultos jovens foram acessados, totalizando 66 entrevistas. Seis dos oito estudantes que realizaram a orientação profissional adquiriram certificação que propiciou a entrada e permanência no setor de trabalho. No entanto, outros fatores estiveram associados à empregabilidade. O suporte familiar, a autoconfiança, a persistência, a participação em cursos e treinamentos e em cursos de pós-graduação foram aspectos que facilitaram a conquista do emprego (LINDSTROM; DOREN; MIESCH, 2011).

Os estudos brasileiros e o norte-americano concluíram que essas instituições de forma isolada, não realizam a inclusão da pessoa com deficiência, apesar de oferecerem a possibilidade de inclusão no setor produtivo. Todavia, o suporte familiar, a realização de adaptações nos locais de trabalho, cursos e treinamentos voltados para promover tanto aprendizagem formal, como habilidades sociais e comportamentais podem promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de forma satisfatória (TOLDRÁ; DE MARQUE; BRUNELLO, 2010; LINDSTROM; DOREN; MIESCH, 2011; DELGADO; GOULART, 2011).

### **Programas de empregabilidade: inclusão no trabalho compartilhada pelo trabalhador, serviços de saúde e empresas**

Além da legislação específica para as pessoas com deficiência, existem em alguns países como Estados Unidos, Reino Unido, Dinamarca, Austrália e Suécia programas de

empregabilidade sustentados pelo Estado, se constituindo como estratégias de inclusão (BRASÍLIA, 2007).

Um estudo de caso australiano visou investigar se as experiências de emprego apoiado ou competitivo estavam respondendo às demandas relativas ao crescimento do número de pessoas com deficiência empregadas. Para isso, analisou a experiência de um jovem contador recém-formado, com deficiência física e que buscava uma vaga no mercado de trabalho utilizando para isso, os serviços do programa de emprego o *Commonwealth Rehabilitation Service - CRS*.

Este programa é uma estratégia governamental, gerida pelo governo da Austrália que essencialmente avalia as condições de trabalho e sugere as modificações que devem ser realizadas para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência. Foi identificado pelos pesquisadores que o setor de recursos humanos responsável pela contratação do contador tentou equipará-lo às pessoas “normais”, refletindo em uma negação das suas necessidades (DONELLY; GIVEN, 2010).

O Canadá também possui ações através de programas multidisciplinares para efetivar a inclusão. Um estudo de caso realizado neste país com um morador de rua com deficiências múltiplas visou observar as condições em que ele se encontrava depois de decorrido um ano de emprego apoiado. A sua inclusão no trabalho se deu com o auxílio de uma equipe multiprofissional que forneceu suporte. A referida equipe identificou, através de avaliações, alguns obstáculos que inicialmente dificultaram a inclusão como linguagem, comunicação, higiene e comportamento deste participante (MARVAL, 2011).

Em ambos os estudos, verifica-se o insucesso da inclusão das pessoas com deficiência não pelas suas supostas inabilidades, mas principalmente pelas crenças atribuídas às pessoas com deficiência por parte dos empregadores e de uma forma mais geral, da própria cultura organizacional das empresas. Percebe-se ainda o esforço por parte das equipes multidisciplinares que obtiveram alguns ganhos, como a entrada dessas pessoas no mundo do trabalho (OMS, 2011; PÉREZ, 2012). A estratégia de inclusão apoiada por uma equipe preparada e exclusivamente voltada para realizar a inclusão da pessoa com deficiência intervindo na empresa não foi suficiente para que a barreira atitudinal fosse ultrapassada.

Diferente dos estudos anteriores que trouxeram a inclusão sob o suporte de programa de empregabilidade sem grandes sucessos, o *Bristol Employment Collaborative* - BEC é um programa realizado nos Estados Unidos, que prever educação continuada para a formação dos trabalhadores com deficiência, assim como o acesso a tecnologias assistivas para garantia da inclusão e horas flexíveis na jornada de trabalho (LASZLO *et al.*, 2012).

Mesmo com as iniciativas acima descrita, o principal achado da pesquisa que facilitou a inclusão das pessoas com deficiência foi a visão empresarial do crescimento que a empresa angariou, quando da contratação com a pessoa com deficiência, concepção esta, central preconizada pelo programa (LASZLO *et al.*, 2012).

O *Individual Placement and Support* - IPS, programa sueco visando à empregabilidade da pessoa com deficiência mental grave, também demonstrou sucesso nesse quesito. Apresenta como princípios a inclusão com acompanhamento contínuo, tratamento clínico e aconselhamento. Foram entrevistadas 19 pessoas com transtornos mentais graves que se incluíram no trabalho através do IPS. Um terço das pessoas com deficiência mental não alcançou emprego, embora tenha se verificado o aumento das habilidades sociais. (ANNIKA; CAISA; ULRICA, 2012).

Conclui-se, por meio desses achados, que a inclusão da pessoa com deficiência dificilmente ocorre quando o local que a emprega não a compreende como um ser dotado de capacidades. A política que perpassa a cultura organizacional da maior parte das empresas acessadas por esses estudos entende que a presença da “deficiência” equivale a não produção (ZANITELLI, 2012). Acrescentado a esse aspecto, como motivo de insucesso está o ingrediente “inacessibilidade”, onde a ausência de adaptações no local de trabalho impede a emergência das capacidades das pessoas com deficiência.

## **Eixo 2: Entrada e permanência no setor produtivo**

### **Interação dos atores sociais no processo de inclusão**

A rede social que perpassa a pessoa com deficiência se constitui como fator primordial para a efetividade da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Na maior parte dos estudos, relatos da pessoa com deficiência e de familiares, pares, gestores diretos e indiretos foram exaustivamente citados evidenciando que a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho não se dá de forma isolada (BAHIA; SCHOMMER, 2010; 2011; KULKARNI; LENGNICK-HALL, 2011; VON FURSTENBERG; IRIARTE; NAVARRO, 2012; MARVAL, 2011; VASCONCELOS, 2010; SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011; ANNIKA; CAISA; ULRIKA, 2012; LASZLO *et al.*, 2012; LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013; TOLDRÁ; SANTOS, 2013; LINDSTROM; DOREN; MIESCH, 2011; DELGADO; GOULART, 2011; TOLDRÁ; DE MARQUE; BRUNELLO, 2010; CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011; DONELLY; GIVEN, 2010).

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho impacta a sua família, seus colegas de trabalho, seus gestores diretos e indiretos e por consequência, todo o ambiente empresarial, como também a própria pessoa com deficiência. Nos estudos, esses aspectos ganham evidência e são decisivos tanto para manter a pessoa com deficiência no trabalho como para excluí-la do setor produtivo.

A família apresenta centralidade para a entrada e permanência no trabalho. O encorajamento dado pela mesma possibilita a inclusão da pessoa com deficiência. Esse aspecto foi mais bem evidenciado na pesquisa de Von Furstenberg, Iriarte e Navarro (2012), quando identificou o movimento por parte da família para empregar seus filhos com deficiência cognitiva. Ademais, as famílias se envolveram na busca por potenciais empregadores para seus filhos. A interferência familiar que garantiu a empregabilidade também foi discutida no artigo de Vasconcelos (2010). Grande parte dos participantes deste estudo teve acesso às instituições educacionais, qualificação, concursos públicos, empreendimento próprio por meio do apoio dos familiares.

Os familiares encorajam o movimento por parte das pessoas com deficiência no trabalho por entenderem que elas são capazes para o trabalho e que este *locus* social apresenta grande importância para sua inclusão social. Contudo, elas também podem impedir o acesso, com receio da perda de um benefício social financeiro, ou para proteger as pessoas com deficiência do local de trabalho considerado adverso ou ainda desacreditar do seu potencial produtivo (VASCONCELOS, 2010; VON FURSTENBERG; IRIARTE; NAVARRO, 2012).

O estudo de Vasconcelos (2010) observou que a contribuição familiar para a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho apresenta um peso importante, sendo indispensável no sucesso da inclusão e permanência no trabalho porque acima de tudo é a primeira instituição social onde se insere a pessoa com deficiência que legitima (ou não) a sua capacidade e seus *status* de “pessoa” (VASCONCELOS, 2010). No estudo realizado por Lindstrom, Doren e Miesch (2011) a permanência no trabalho se deveu em parte pelas iniciativas do grupo familiar dos participantes do sexo feminino, porque esses últimos tinham seus pais e mães envolvidos no processo e inclusão e permanência (LINDSTROM; DOREN; MIESCH, 2011).

Percebe-se a centralidade do movimento familiar como um dos principais mobilizadores para a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Entretanto, outros fatores podem ser mais fortes do que ele quando combinados, como por exemplo, no estudo que buscou identificar o processo de inclusão de um morador de rua com deficiências múltiplas. A família sozinha não foi o suficiente para garantir a permanência no trabalho porque a visão empresarial sobre as pessoas com deficiência era permeada por preconceitos (MARVAL, 2011).

Outro grupo de pessoas indispensável para permanência das pessoas com deficiência é o que aglutina os colegas de trabalho. Tanto a ausência de colaboração e solidariedade quanto o excesso de cuidados, na forma de uma tutela excessiva em direção às pessoas com deficiência, atrapalham o processo de inclusão (BAHIA; SCHOMMER, 2010). De uma forma geral, os pares são vistos nos estudos possuindo uma relação positiva com a pessoa com deficiência, recebendo apoio e orientação, mesmo não sabendo como lidar com elas (DELGADO; GOULART, 2011). Eles são os primeiros a direcionar a aceitação das pessoas com deficiência para o grupo dentro da organização, influenciam as pessoas com deficiência como realizar as tarefas, fornece opiniões sobre seus desempenhos, auxiliam na compreensão das normas oficiais e não-oficiais da empresa e muitas vezes, as treinam por iniciativa própria (KULKARNI; LENGNICK-HALL, 2011; SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Assim como os pares, os gestores diretos e indiretos e os supervisores apresentam uma enorme contribuição para manter ou excluir as pessoas com deficiência do mundo do trabalho (BAHIA; SCHOMMER, 2010; DELGADO; GOULART, 2011). O apoio do gestor é

importante, no entanto, declina com o tempo, e é compensado pela relação mantida com os colegas de trabalho (KULKARNI; LENGNICK-HALL, 2011).

O comportamento dos gestores em relação a suas crenças sobre a capacidade das pessoas com deficiência interfere na inclusão ou exclusão das pessoas com deficiência. Um comportamento negativo por parte dos gestores pode não efetivar a inclusão (KULKARNI; LENGNICK-HALL, 2012).

As potencialidades e fragilidades da rede situada no trabalho (empregadores, supervisores e pares) são tão fortes que as práticas organizacionais para incluir as pessoas com deficiência foram menos importante para a garantia de sua inclusão na maior parte dos estudos (KULKARNI; LENGNICK-HALL, 2011; ANNIKA; CAISA; ULRIKA, 2012; LASZLO *et al.*, 2012; LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013; TOLDRÁ; SANTOS, 2013; BAHIA; SCHOMMER, 2011; DELGADO; GOULART, 2011; CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011; DONELLY; GIVEN, 2010; VON FURSTENBERG; IRIARTE; NAVARRO, 2012; SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011; BAHIA; SCHOMMER, 2010). Esse aspecto denota que o sucesso da inclusão das pessoas com deficiência se dá a partir das relações interpessoais que são desenvolvidas no setor de trabalho que as auxiliam no enfrentamento quanto à falta de acessibilidade e de outras tecnologias.

Ressaltaram-se as relações interpessoais no trabalho como um foco para garantir a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, mas não se exclui e nem se diminui a importância da criação de acessibilidade em vários níveis. Os estudos acessados evidenciaram algumas práticas de inclusão que envolveram a adaptação dos espaços nas questões estruturais e físicas ou em outros níveis, como os tecnológicos (BAHIA; SCHOMMER, 2011; MARVAL, 2011; BAHIA; SCHOMMER, 2010; DELGADO; GOULART, 2011; ANNIKA; CAISA; ULRIKA, 2012; LASZLO *et al.*, 2012).

A inexistência da promoção de acessibilidade foi evidenciada em estudos que viram como principal dificuldade para a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. A acessibilidade sozinha não é garantia da inclusão, no entanto, é um dos fatores mais importantes para promoção da autonomia e emergência das potencialidades da pessoa com deficiência no trabalho e em outros espaços e desmitificando as ideias que reforçam a tese de que a incapacidade para o trabalho é da pessoa com deficiência, que diminui a responsabilidade que

o contexto tem para sua inclusão (VASCONCELOS, 2010; SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011; TOLDRÁ; SANTOS, 2013; CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011; DONELLY; GIVEN, 2010).

Aspectos pessoais podem fomentar a inclusão. Diferentes fatores relacionados à personalidade da pessoa com deficiência que interferem no processo inclusivo. Autoconfiança e persistência facilitam a inclusão da pessoa com deficiência (LINDSTROM; DOREN; MIESCH, 2011). Em contrapartida, uma comunicação realizada com dificuldade, má qualidade na higiene pessoal e presença de dores, são fatores pessoais que se apresentam decisivos para a não inclusão das pessoas com deficiência (MARVAL, 2011), somados a baixa autoestima, insegurança e problemas de saúde (VON FURSTENBERG; IRIARTE; NAVARRO, 2012).

### **Limitações do estudo**

Algumas considerações sobre as limitações do presente estudo devem ser destacadas. O delineamento do tipo *Scoping Review*, em si mesmo, apresenta limitações. O número de estudos encontrados é uma das barreiras a ser enfrentadas pelo pesquisador que escolhe a referida estratégia de revisão. Durante o processo de capturados artigos, alguns deles podem ter sido excluídos dada a pouca experiência da pesquisadora principal de realizar os passos referentes a uma revisão de literatura.

A construção do projeto da revisão, a composição da sintaxe com a ajuda de bibliotecárias e a leitura de uma segunda pesquisadora para definir o conjunto final de artigos para a análise foram recursos utilizados para reduzir as fragilidades deste estudo. Apesar de não requerido em revisões de escopo, foi utilizado o *Qualitative Appraisal Checklist – CASP*, neste conjunto de artigos, o que permitiu reconhecer os elementos centrais que definem qualidade dos estudos qualitativos.

### **Considerações finais**

O sucesso da inclusão não reside em uma determinada prática. Este se deu em situações que relatavam uma visão empresarial aberta para a contratação das pessoas com deficiência e que entendia esse movimento como vantagem (BAHIA; SCHOMMER, 2011) e onde existia apoio

na rede de recursos humanos, combinados com horas flexíveis de emprego, acessibilidade e discussões democráticas dentro da organização (LASZLO *et al.*, 2012).

A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho não é uma ação com início, meio e fim. É processual, porque incluir diz sobre a entrada e principalmente, a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. É nesse aspecto que se revela o desafio frente à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Percebeu-se a partir dessa revisão a desimplicação das empresas no referido processo. As últimas se ocupam da obediência à lei, garantem em parte o que acreditam ser “acessibilidade” e não se preocupam, muitas vezes, em conferir valor às necessidades das pessoas com deficiência no contexto laboral. A parte densa do processo inclusivo, que diz sobre a permanência, é concentrada em outros grupos, externos à instituição/empresa (família e programas de reabilitação) e internos (pares, supervisores e gestores).

Os pares se tornam protagonistas para a inclusão. Trata-se de uma tecnologia a ser desenvolvida para o melhor sucesso da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho: ações que mobilizem e instrumentalizem as pessoas sem deficiência para lidar com as pessoas com deficiência, e mais do que isso, pensar em estratégias que minimizem ou provoquem a diminuição das barreiras atitudinais na forma de preconceito. Ao lado das relações interpessoais no trabalho não se exclui e nem se diminui a importância da criação de acessibilidade em vários níveis.

O momento contemporâneo convida os indivíduos à reflexão da aceitação do “diferente” dentro de uma perspectiva de um novo valor colocado para a sociedade. Instituições internacionais, como a ONU e a OMS, por exemplo, estimulam as nações às práticas de aceitação da diversidade em todos os espaços da vida social, colocando-os como valores sociais e éticos a serem estimulados (OMS, 2011). Na atualidade, valoriza-se a responsabilidade social das empresas como aspecto imprescindível ao seu crescimento (BAHIA; SCHOMMER, 2011) e dentro desse escopo, reside os aspectos positivos ao se contratar as pessoas com deficiência.

## **AGRADECIMENTOS**

Às bibliotecárias Flávia e Delba, servidoras da Biblioteca de Saúde e Graça, servidora da Biblioteca Reitor Macedo Costa, ambas as bibliotecas pertencentes à Universidade Federal da Bahia. Agradecemos também ao pesquisador Robson Neves, que auxiliou na etapa inicial referente ao ensino da metodologia de captura dos artigos como também ao pesquisador-docente do Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho da UFBA, Fernando Martins Carvalho, que contribuiu com sua experiência revisando a primeira versão deste manuscrito. Agradecemos a CAPES que por meio de auxílio financeiro, possibilitou a execução desta revisão e de toda a pesquisa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMIRALIAN, M. L.; PINTO, E. B.; GHIRARDI, M. I.; et al. Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, v. 34, n. 1, p. 97–103, 2000.

ANIKKA, L.; CAISA, H.; ULRIKA, B. Reclaiming the worker role: perceptions of people with mental illness participating in IPS. **Scandinavian Journal of Occupational Therapy**, Sweden, p.1-27, junho de 2012.

ARKSEY, H.; O'MALLEY, L. Scoping studies: towards a methodological framework. **Internacional Journal of Social Research Methodology**, v. 8, n. 1, p. 19-32, 2005.

BAHIA, M.S; SCHOMMER, P.C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Revista Organização e Sociologia**, v.17, n.54, p-439-461, 2010.

\_\_\_\_\_. Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del-Rei, v. 6, n.1, p. 62-77, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, 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** [da] República Federativa do Brasil, 12 de dez. de 1990. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 21 de dez. de 1999. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

BRASÍLIA. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. MTE/SIT. Brasília, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; SUZANO, J.; NEPOMUCENO, M.F. Acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, São João Del- Rei, v. 4, n.2, p.310-317, 2011.

DELGADO, M.C.S.; GOULART, I.B. Práticas de desenvolvimento de pessoas com deficiência em uma instituição do setor educacional. **Pesquisas e Práticas Sociais**, São João Del Rei, v.6, n. 1, 2011.

DONELLY, M.; GIVEN, F. Employment programs and professionals with disability. **Work**. Australia, v.36, p. 217-225, 2010.

- FRANÇA, I.S.X , PAGLIUCA,L.M.F.; BAPTISTA,R.S.Políticas de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites. **Acta Paul. Enferm**, v.21, n.1, p.112-6, 2008.
- GOFFMAN, E. **Estigma**. Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2008. 158 p.
- GM, P. D.O.U. - Ano CXLIX N° Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. , v. 165, Seção, p. págs. 46–51, 2012.
- LAZLO, A. et al. Creating employment opportunities for people with disabilities in healthcare: the Bristol Employment Collaborative. **Work**, USA, v. 41, p. 355-360, 2011.
- LEAL, D. R.; MATTOS, G.D., FONTANA, T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autoreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Santo Ângelo, v. 66. n.1, p. 59-66, 2013.
- LINDSTROM, L.; DOREN, B.; MIESCH, J. Waging a living: career development and long-term employment outcomes for young adults with disabilities. **ExceptionalChildren**, Oregon, v. 77, n.4, p. 423-434, 2011.
- KULKARNI,M.; LENGNICK-HALL, M.L. Socialization of people with disabilities in the workplace. **Human Resource Management**, vol. 50, n. 4, p. 521 – 540, 2011.
- MARVAL, R. Work: the linchpin to success for a street-involved man with multiple disabilities. **Work**, Canada, v. 40, p. 489-493, 2011.
- OECD. **Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers** - Canada: Opportunities for Collaboration, n. 2010, p. 85, 2010.
- OMOTE, S. Deficiência e não-deficiência: recortes do mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v.1, n.2, p. 65-73, 1994.
- ONU. Declaração Dos Direitos Das Pessoas Deficientes, n. 3, p. 4–5, 1975.
- ORGANIZAÇÃO NACIONAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris 1948. Disponível em [http://portalmj.gov.br/sedh/ct/legisintern/ddhbibinteruniversal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legisintern/ddhbibinteruniversal.htm). Acesso em 02 de dez. de 2015.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. São Paulo: **Edusp**; 2008.
- \_\_\_\_\_. Relatório Mundial sobre a deficiência. Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, **Governo do Estado de São Paulo**, 2011.
- PASSERINO, L. M., PEREIRA, A.C.C., MACHADO, G.R. Inclusion of people with disabilities in the labor market: the brazilian context approximations on the global. **Education Sciences & Society**, v. 2, p. 113-131, 2013.
- PÉREZ, S.V. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cad. EBAPE BR**, v. 10, nº 4, 2012.

QUEIROZ, A. V. **Deficiência e justiça: um estudo de caso sobre a visão monocular**. 2011. 96 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde). Instituto de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Brasília, Brasília 2011.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R.A inclusão indesejada: as empresas brasileiras e face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista da Faculdade de Comunicação da UFBA** Salvador, v.16 - n.50, p. 545-564 - Julho/Setembro – 2009. Disponível [www.revistaoes.ufba.br](http://www.revistaoes.ufba.br)

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

TOLDRÁ, R. C.; DE MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, Campinas, V. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago, 2010.

TOLDRÁ, R. C.; SANTOS, M. C. People with disabilities in the labor market: facilitators and barriers. **Work**, São Paulo, v. 45,p. 553-563, 2013.

VASCONCELOS, F.D. **Ironias da desigualdade: políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência física**. 2005.206f.Tese (Doutorado em Saúde Coletiva). Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador 2005.

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

VON FUSRTENBERG, M.T.; IRIARTE, F.S.; NAVARRO, D. O. Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva em Chile: una mirada desde sus madres. **Revista Chilena de Terapia Ocupacional**, Chile, v.12,n.1, p.17-31, 2012.

ZANITELLI, L. M. A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: o impacto e possíveis alternativas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n.17, p. 2085-2094, 2013.

## ARTIGO II

**Eu quero trabalhar: desafios cotidianos e soluções adotadas pelos servidores com deficiência em uma IFES do nordeste brasileiro.**

*I want to work: daily challenges and solutions adopted by disabled workers in an university in northeastern Brazil.*

**Gabriela Souza de O. Sampaio<sup>25</sup>**

**Mônica Angelim Gomes de Lima<sup>26</sup>**

---

<sup>25</sup> Psicóloga e mestranda do programa de pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho – PPGSAT, Universidade Federal da Bahia – UFBA. Contato: [gspsicologia@gmail.com](mailto:gspsicologia@gmail.com)

<sup>26</sup> Médica e docente do departamento de Medicina Preventiva e Social da Faculdade de Medicina da Bahia/ Universidade Federal da Bahia – UFBA.

**Resumo:** O trabalho representa a possibilidade de inclusão social de pessoas com deficiência na sociedade. O setor público traz a oportunidade da estabilidade, protegendo-a da demissão a partir do estigma de ser incapaz de produzir. O presente estudo investigou quais os desafios presentes em uma autarquia para as pessoas com deficiência e quais as estratégias que elas desenvolvem para lidar com os mesmos. Entre os anos de 2014 e 2015, foi realizada uma pesquisa qualitativa, exploratória com aspectos da abordagem etnográfica. Participaram dez servidores com deficiência e seis servidores responsáveis pela lotação na Instituição Federal de Ensino Superior. Métodos complementares foram utilizados na produção dos dados: entrevista semi-estruturada, entrevista em profundidade, observação do tipo direta e do tipo participante, realizados no local de trabalho das pessoas com deficiência. Conversas informais também ocorreram com os colegas de trabalho, discentes e demais pessoas que perfazem a comunidade da universidade, registradas no diário de campo. Os principais desafios identificados para os servidores com deficiência dizem sobre o enfrentamento da inexistência de acessibilidade no trabalho, da precarização e sucateamento dos campos universitários que remetem à tutela excessiva exercida pelos pares no contexto laboral e à presença sutil do estigma da incapacidade. As estratégias para enfrentá-los são produzidas por meio do apoio familiar, dos gestores diretos e principalmente dos colegas de trabalho. Revela-se também a produção intersubjetiva para melhor aceitação que passa por comportar-se como o melhor servidor e omitir a “deficiência”. O diálogo com a Teoria do Reconhecimento reforça a permanência do falso reconhecimento da pessoa com deficiência e como consequência, a não paridade de participação. Nesse sentido, este estudo alerta para insuficiências e mesmo para a predominância de uma inclusão no trabalho de forma excludente.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência; Inclusão no trabalho; Serviço público; Universidade federal; Saúde do trabalhador.

**Abstract:** Work represents the possibility of social inclusion of people with disabilities in society. The public sector brings the opportunity for stability, protecting the person from dismissal for the stereotype of incapacity of production. This study investigated what challenges are present in an independent agency for people with disabilities and what strategies they developed to deal with these challenges. Qualitative and exploratory research of ethnographic approach was carried out between 2014 and 2015. Ten servers with disabilities and six servers responsible for their placement at a higher education institution participated. Complementary methods were used in the production of data: semi-structured interviews, in-depth interviews, direct and participant observation in the workplace of people with disabilities. Informal conversations were also carried out with co-workers, students and other people who make up the university community, and were registered in the field diary. The main challenges identified for servers with disabilities have to do with facing the lack of accessibility at work, the degrading and damage of the university campuses; lead to the excessive control performed by peer sin the labor context and to the subtle presence of the stigma of incapacity. The strategies to face them are generated by support from family members, direct managers and mainly co-workers. An intersubjective production of better acceptance is also manifested, which includes behaving as a better server and omitting the “disability”. The dialogue with the Theory of Recognition reinforces the permanence of the false recognition of the person with disability and as a consequence, the inequality of participation. In this sense, this study warns about the insufficiency and even the predominance of an inclusion in work made in an excluding way.

**Keywords:** People with Disabilities; Inclusion; Public Service; Federal University; Occupational Health.

## INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência encontram obstáculos físicos e atitudinais para se incluir no mercado de trabalho. A ausência de acessibilidade nos níveis instrumental, tecnológico, físico e atitudinal são as principais causas que justificam o impedimento da garantia do direito ao trabalho por parte desse contingente populacional (VASCONCELOS, 2010). Soma-se a isso, a existência do estigma da incapacidade (GOFFMAN, 2008; PÉREZ, 2012) que perpassa as relações sociais entre as pessoas com deficiência e sem deficiência, tanto no âmbito social quanto no ambiente produtivo, impedindo a sua inclusão plena.

O trabalho se constitui como um dos principais instrumentos que confere a participação dos sujeitos na sociedade. Ele é fonte de realização, subsistência, saúde como também de doença (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993) e para as pessoas com deficiência, ele representa a possibilidade de autonomia e superação. Confere ainda um “atestado” de capacidade para a mesma (VASCONCELOS, 2010; GARCIA, 2010). A inclusão no trabalho no serviço público brasileiro representa uma conquista ainda maior para as pessoas com deficiência.

A sua entrada envolve a aprovação em um concurso. A vaga no setor público é restrita e disputada por milhões de brasileiros, independente de ter ou não uma deficiência. Por trás do desejo de ser “funcionário público”, é vislumbrada a oportunidade de conquistar a estabilidade no trabalho, esta garantida por lei (BRASIL, 1990).

Os brasileiros e estrangeiros podem submeter-se aos concursos e se tornarem servidores públicos das administrações diretas e indiretas, nas três esferas do governo Federal, Estadual ou municipal, desde que cumpram exigências previstas nos editais. A Lei 8.112 de 1990, conhecida como a “lei dos servidores públicos”, estabelece o direito da pessoa com deficiência para prestar concurso público em igualdade com os demais candidatos considerados sem deficiência, desde que a deficiência que ela possua seja compatível com as funções referentes ao cargo pretendido. A condição de submissão a um concurso público é expressa em lei desde 1934 (GUGEL, 2006). De forma implícita, outras exigências aparecem para submissão ao processo seletivo, como as que se referem à preservação das capacidades intelectuais e, por consequência, ao nível de escolaridade anteriormente conquistado.

A inclusão educacional sozinha pode não promover o acesso a uma vaga no setor público. Como pano de fundo, existem o acesso físico e tecnológico para a permanência no setor educacional. Ambos são suportes essencialmente conferidos pela família que foram capazes de conferir apoio nos níveis financeiro e emocional, que culminaram no sucesso, este refletido no acesso ao trabalho (VASCONCELOS, 2010).

A estabilidade se apresenta para a pessoa com deficiência como uma oportunidade de enfrentar menores manifestações do estigma da incapacidade, porque estará em parte protegida de uma demissão, contudo, a existência de uma obrigatoriedade voltada para a contratação da pessoa com deficiência colocada pelas legislações internacional (ONU, 1975) e brasileira (BRASIL, 1988; 1990; 1991; 1999) não é suficiente para incluí-la e garantir a sua permanência no mundo do trabalho (VASCONCELOS, 2010; ZANITELLI, 2012).

A revisão de literatura realizada para respaldar essa pesquisa encontrou poucas produções que se interessaram na investigação do processo de inclusão de pessoas com deficiência no setor público brasileiro (VASCONCELOS, 2010; CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEMPOMUCENO, 2011), sendo por isso, uma das motivações para a realização desse estudo.

É sabido que as condições de trabalho existentes no serviço público de uma forma geral são limitadas. Observam-se as atuais transformações no mundo do trabalho e a precarização dos equipamentos públicos como resultados de implementação de políticas econômicas no atual contexto, preconizadas pelo neoliberalismo (BOSI, 2007; CHAUI, 2003). Por outro lado, a entrada no serviço público poupa a pessoa com deficiência de uma discriminação negativa explícita para sua contratação, já que a inclusão no referido espaço reflete um mérito da própria pessoa e o “tipo” de “deficiência” que possui, inicialmente, não é condição julgada por um terceiro para efetivar ou não a sua empregabilidade.

Se por um lado a inclusão em uma autarquia se apresenta como um mérito e a condição de pessoa com deficiência não impede o seu acesso, por outro, existem internamente obstáculos para garantir sua permanência no trabalho. As manifestações de preconceito muitas vezes são sutis, percebidas no comportamento esquivo de gestores diretos em aceitá-las nas repartições públicas, a negligência no oferecimento de acessibilidade na forma de tecnologias assistivas, as condições físicas e estruturais, que não levam em consideração as suas diferenças para o alcance dos resultados, julgando-a como improdutiva.

Ademais, o *modus operandi* do setor público apresenta uma característica própria, que muitas vezes, agrega a qualidade de funcionamento “moroso”. Essa afirmação pode ser justificada pela existência de inúmeras legislações e protocolos a serem cumpridos e seguidos, por exemplo, para a execução das atividades, aquisição de equipamentos, materiais e outros recursos. A busca por transparência na gestão e no uso do dinheiro público acaba por criar uma série de procedimentos que protelam a execução das tarefas, atribuindo aos servidores públicos e ao próprio serviço a qualidade de ineficientes e não resolutivos (SILVA; ICHIKAWA, 2006).

A realidade das IFES brasileiras no atual contexto é permeada por enfrentamentos de adversidades que dizem sobre recursos financeiros e humanos e ainda possui recursos materiais e imateriais para garantir a inclusão plena da pessoa com deficiência. Esse aspecto pode ser ilustrado a partir de um evento ocorrido no ano de 2015, onde as dificuldades ficaram mais evidentes. A emergência de uma greve em nível nacional envolveu universidades brasileiras em diversos estados, reivindicando pautas antigas que diziam sobre condições de trabalho.

Mesmo com o convívio diário de condições ideais de trabalho, possíveis escassez tecnológica dada a falta de recursos e a existência de atitudes preconceituosas, os órgãos públicos federais, no contexto brasileiro, podem ser ainda um local de trabalho que confere proteção à pessoa com deficiência no quesito demissão e exigência excessiva de produção. No caso das IFES que, como autarquias, autônomas na gestão de seus recursos (GUGEL, 2006) são instituições que apresentam uma missão institucional, que as distingue dos outros órgãos da administração, onde a formação profissional de pessoas com abertura para a aceitação da diversidade situa-se como prioridade.

### **A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho sob o ponto de vista da Teoria do Reconhecimento: possibilidade de justiça social, redistribuição e paridade de participação**

A conquista estabelecida por lei do direito à inclusão no trabalho pelas pessoas com deficiência desvela um histórico de exclusão vivido por esse contingente populacional ao longo de anos (SASSAKI, 2005). O século XX trouxe consigo a emergência de duas grandes guerras que nesse aspecto, despertou na população mundial o entendimento e preocupação

com a reabilitação dos sobreviventes e, principalmente, avançou na compreensão sobre a necessidade de empregar as pessoas com deficiência (ARAÚJO, 2011). Tal contexto trouxe à tona desafios quanto à inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, principalmente os referentes à crença a respeito da incapacidade da pessoa com deficiência para o trabalho (PÉREZ, 2012; VASCONCELOS, 2010).

As investigações na área relatam como principal motivo para contratar as pessoas com deficiência o cumprimento, por parte das empresas, da legislação (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; VASCONCELOS, 2010; BAHIA; SCHOMMER, 2010; ZANITELLI, 2012). Observa-se uma “pseudo-inclusão”, onde a participação das pessoas com deficiência no papel de trabalhadoras fica comprometida e à deriva de funções aquém das suas capacidades e sem recursos que dizem sobre a acessibilidade que podem garantir a emergência do seu potencial produtivo (FRANÇA; PAGLIUCA; BAPTISTA, 2008; TOLDRÁ; SANTOS, 2013).

O estigma, visto como uma forma de barreira do tipo atitudinal, diz sobre as crenças depreciativas das pessoas sem deficiência voltadas para as pessoas com deficiência. O conceito de estigma situa as expectativas sociais, vistas sob um prisma de conceitos negativos, atribuídos às pessoas com deficiência (GOFFMAN, 2008). Trata-se de um ciclo vicioso que se estabelece a partir da ideia que o “anormal” ou “diferente” apresenta características dadas por terceiros que diminuem seu *status* social, impedindo, portanto, a sua participação plena como ser humano.

Desse modo, o estigma da incapacidade é atribuído à pessoa com deficiência e essa ideia, construída socialmente ao longo da história da humanidade, perpassa as ações e valores em direção a esse contingente populacional, regendo todos os papéis da sua vida (PÉREZ, 2012). A dificuldade de incluir não reside somente no âmbito laboral, mas em todos os âmbitos da vida social (FRANÇA; PAGLIUCA; BAPTISTA, 2008), justamente porque os valores culturais atribuídos a tal grupo então, dita a possibilidade da sua participação social. Nesse sentido, o entendimento sobre inclusão da pessoa com deficiência no trabalho diz sobre um tema que caminha para uma direção política, que ultrapassa as questões de vivências individualizadas.

Essa perspectiva política é trazida na Teoria do Reconhecimento proposta por Nancy Fraser (2000; 2003; 2007). Alguns autores (Honneth e Taylor *apud* Fraser, 2007) propuseram o olhar sobre a identidade voltado para a experiência subjetiva das pessoas excluídas do processo

participativo, diferente do que é defendido por Fraser. Segundo ela, o foco na subjetividade traz o risco de culpabilização do grupo excluído como responsável por sua exclusão e, além disso, recai em uma perspectiva individual, psicologizante e não, coletiva. A mesma autora acredita que reconhecimento e distribuição caminham juntos: só há um se houver outro e, no contexto atual, as lutas das minorias demandam o alcance dessas duas dimensões (FRASER, 2000).

É nesse aspecto que reside a “ousadia” do pensamento de Nancy Fraser (QUEIROZ, 2011), quando a autora traz um novo foco para o problema do não reconhecimento das minorias sob o ponto de vista que combina redistribuição econômica e questões políticas de subordinação de grupos culturais em relação a outros, propondo, em detrimento de uma política de identidade, uma política de *status* (FRASER, 2007). No presente estudo, refere-se à subordinação das pessoas com deficiência às pessoas consideradas sem deficiência. Dessa forma, o tema da “justiça social” é antes de tudo, uma questão política. Esta combina reconhecimento com distribuição econômica (FRASER, 2003).

A inclusão da pessoa com deficiência nos espaços sociais, destacando-se aqui no mundo produtivo, ocorrerá segundo a perspectiva colocada por Fraser (2007), quando o grupo de pessoas que perfazem essa categoria, junto com os demais, avançarem na busca por paridade, entendendo-a como igualdade nas relações sociais. Para essa mesma autora, ter possibilidade de participação nas instâncias sociais é ter reconhecimento recíproco e igualdade de *status*.

O reconhecimento visto sob a perspectiva *fraseana* se alcança na superação referente à desvalorização da pessoa com deficiência. Para tanto, todas essas questões violam uma questão maior, que se refere à justiça social, onde para esta última, a não participação em igualdade traz a condição do falso reconhecimento, ultrapassando qualquer discurso que justifique uma “desvalorização”. É mais do que isso, é o cerceamento do direito à participação social e manutenção da subordinação social (FRASER, 2007).

Para Fraser não há justiça e participação em paridade de indivíduos e grupos sem reconhecimento e distribuição (FRASER, 2003). Nesse sentido, o Estado, por meio de políticas públicas, se esforça, através de ações afirmativas, em detrimento de ações transformadoras (TRINDADE, 2015), em situar a pessoa com deficiência em nível de igualdade de participação com pessoas sem deficiência, no que tange às oportunidades de acesso ao trabalho (BRASIL, 1988). Esse aspecto é identificado nas leis voltadas para a

inclusão das pessoas com deficiência no trabalho no Brasil e no mundo (BRASIL, 1991; ONU, 1975). No entanto, a mera existência de ações afirmativas deslocadas de transformações políticas, a partir da perspectiva de Fraser (2003), não conduz ao reconhecimento.

Há a necessidade de se buscar, no atual contexto, práticas de inclusão que avancem do falso para o reconhecimento genuíno das pessoas com deficiência. Somente a partir de iniciativas que busquem a redistribuição de oportunidades, de valorização do grupo almejando a paridade participativa e modificação da estrutura política (FRASER, 2000) serão extintas formas de inclusão impositivas, se constituindo como ações emergenciais reduzidas e não transformadoras das realidades.

As duas temáticas, reconhecimento e inclusão social, tocam na esfera da saúde. Ações voltadas para a inclusão no trabalho, onde persistem a subordinação social e a impossibilidade de participação social em igualdade entre os grupos, são fatores de adoecimento. Destacam-se as estratégias encontradas na produção científica utilizadas pelas pessoas com deficiência para se manterem no trabalho, como por exemplo, a super exigência por parte da mesma para produzir, buscando a equiparação com os demais trabalhadores sem deficiência (VASCONCELOS, 2010). Somado a isso, a inclusão da pessoa com deficiência diz sobre a preocupação em prevenir a incapacidade para o trabalho em uma população vista como vulnerável (LEDERER *et al.*, 2014).

Justifica-se o interesse pela temática “inclusão da pessoa com deficiência em um órgão público federal” para conhecer a experiência do servidor com deficiência enquanto trabalhador que se submeteu a um concurso público, onde este lhe exigiu uma inclusão educacional anterior, a conquista de um nível de escolaridade, preservação das suas capacidades cognitivas e o enfrentamento de uma perícia médica que o legitimou como capaz de exercer a função, como também conferiu legitimidade a sua “deficiência”, como condição legal para o direito à vaga.

O presente estudo se interessou pela investigação do processo de inclusão das pessoas com deficiência, dos desafios que as mesmas enfrentam para se manter no trabalho bem como as estratégias que elas utilizam para lidar com eles.

## METODOLOGIA

Tratou-se então, de uma investigação empírica qualitativa e exploratória, sob o referencial construcionista. As pesquisadoras estavam interessadas em conhecer o cotidiano de trabalho, traduzido nas demandas cotidianas e as estratégias construídas pela pessoa com deficiência em suas interações em contexto. Foram utilizados aspectos teórico-metodológicos da abordagem etnográfica e da abordagem etnometodológica (COULON, 1995) e da Análise Ergonômica do Trabalho, a AET (GUÉRIN *et al.*, 2001) para compreensão do cotidiano laboral dos servidores com deficiência.

Os elementos tomados da abordagem etnográfica <sup>27</sup> foram as suas contribuições acerca da compreensão desta abordagem sobre cultura, utilizando como métodos a observação participante e direta, a compreensão do lugar do pesquisador, visto como instrumento importante do processo investigativo e o objetivo de descortinar como são criados e geridos pelos indivíduos de uma determinada cultura, os processos sociais próprios do seu contexto (LAPLANTINE, 2004; COULON, 1995).

A Etnometodologia se interessa por eventos sociais corriqueiros e se detém principalmente, na investigação do “como”, ou no modo como as pessoas desenvolvem e criam em interação, as suas realidades sociais. Dessa forma, interessa a essa abordagem teórico-metodológica a exploração por parte do pesquisador do cotidiano (COULON, 1995), no caso desta pesquisa, no cotidiano de trabalho das pessoas com deficiência.

A aproximação da Etnometodologia com a AET confere a possibilidade de a segunda fornecer elementos teórico-metodológico para entender o trabalho, a maneira como o indivíduo realiza suas atividades, na relação com o contexto que ultrapassa o meio físico, englobando a cultura organizacional, as relações institucionais com os seus pares e gestores diretos e indiretos e principalmente, como também ele desenvolve as tarefas que lhe são postas (GUÉRIN *et al.*, 2001).

---

<sup>27</sup>A Etnografia busca a descrição dos fenômenos sociais, inscritos no coletivo, presentes no cotidiano em detrimento da explicação dos mesmos. O presente estudo contou com elementos que perfazem a abordagem etnográfica. Dentre eles, destacam-se a observação direta em um dado contexto, em um espaço particular de tempo, onde o observador (pesquisador) é uma dos atores principais. A partir das suas observações, cabe ao mesmo a tarefa de descrever e informar aos demais os eventos, que ao parecerem corriqueiros, e quando revelados são na verdade, surpreendentes (LAPLANTINE, 2004).

A observação do trabalho sob a perspectiva da AET traz para o pesquisador a possibilidade de atentar-se para o modo como os trabalhadores resolvem os desafios que encontram no trabalho e as estratégias que eles utilizam para isso, ou seja, as margens de manobra (atividade) que eles realizam para produzir (GUÉRIN *et al.*, 2001). A proposta do presente estudo é se debruçar sobre o entendimento da pessoa com deficiência no trabalho. Trata-se de um fenômeno que deve ser compreendido “em movimento” (THERRIEN; CARVALHO, 2009) a partir de sua ação.

Os principais métodos utilizados foram a observação direta e observação participante no próprio local de trabalho das pessoas com deficiência e durante a realização das atividades que as pessoas realizavam em seu cotidiano laboral. Contemplou-se no momento das observações entrevistas aos interlocutores enquanto os mesmos trabalhavam (GUÉRIN *et al.*, 2001).

Já as entrevistas em profundidade com as pessoas com deficiência foram norteadas a partir da pergunta disparadora: “como foi chegar até aqui neste trabalho?”. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra e os registros das observações acerca das interações dos interlocutores com a atividade, com seus colegas de trabalho e com a pesquisadora foram registrados no diário de campo. Toda a produção de dados ocorreu entre os meses de maio a novembro do ano de 2015.

### **O acesso aos interlocutores**

O presente estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia – CEP/FAMEB/UFBA no mês de março do ano de 2015, autorizando a entrada em campo sob o Parecer Consubstanciado nº 1.029.089. Ressalta-se que todos os procedimentos da pesquisa foram realizados sob as prerrogativas presentes na Resolução nº 466 de 2012 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP (BRASIL, 2012).

O acesso a parte dos interlocutores ocorreu a partir de dados cedidos acerca do nome e da lotação dos servidores, informação esta gerida por setores responsáveis pela admissão e lotação de servidores de uma instituição federal de ensino superior - IFES, situada no nordeste brasileiro.

Os dados cedidos pelo setor de recursos humanos desta instituição se referiam somente aos servidores que assumiam cargos que exigiam o nível fundamental e médio. Percebida a inexistência de informações sobre pessoas com deficiência nas carreiras de servidores técnico-administrativos em educação de nível superior e docente, observou-se a necessidade de buscar informantes-chaves (colegas de trabalho e gestores diretos e indiretos das pessoas com deficiência) que pudessem sugerir interlocutores nas carreiras de técnico-administrativo em educação de nível superior e docente.

Foram entrevistadas, ao todo, 16 pessoas. O grupo de interlocutores com deficiência que participou desta pesquisa totalizou um quantitativo de dez servidores. Estes foram incluídos como interlocutores porque obedeceram aos critérios de participação na pesquisa tais como, ser trabalhador da IFES sob o Regime Jurídico da União, ter um ano ou mais de tempo de exercício na instituição e possuir uma deficiência antes de ser incluído no trabalho. Um segundo grupo de interlocutores correspondeu às pessoas consideradas sem deficiência, perfazendo um total de seis pessoas que também foram entrevistadas formalmente. Estas últimas se constituíram como gestores diretos, indiretos e equipes de perícia e lotação. Os pares das pessoas com deficiência foram acessados, quando estiveram presentes durante as observações. Não existiram recusas para a participação, entretanto, somente uma servidora com deficiência não aceitou que sua entrevista fosse gravada e este material foi registrado, no diário de campo.

Os servidores foram encontrados no seu local de trabalho e o convite para a participação da pesquisa foi realizado após o primeiro contato e apresentação do projeto de pesquisa, de forma presencial. Após os esclarecimentos sobre o estudo e os procedimentos que seriam realizados, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assinado pelo interlocutor, aceitando participar da investigação. Foi-lhe garantido o sigilo, a preservação da sua identidade. Os riscos de constrangimentos do tipo emocional e social relativo a uma possível denúncia de uma deficiência “invisível” foram informados aos participantes como possibilidades advindas da realização da pesquisa. Os próprios interlocutores geriram a forma de lidar com a temática no momento da entrevista, como tiveram autonomia para se situar, enquanto pesquisadora no campo, a forma de agir perante seus colegas de trabalho e demais pessoas presentes no seu cotidiano laboral.

Em maio de 2015, ocorreu uma greve em maio de 2015, exigindo novas estratégias para que a pesquisa alcançasse seus objetivos. Este contexto exigiu novas formas de comunicação e

acesso dos servidores, utilizando e-mails, mensagem de texto no celular e telefonemas. Apesar do novo campo delineado, foram realizadas 10 entrevistas e uma média de 27 horas de observação dedicadas a cada interlocutor.

Por outro lado, a emergência desse fato transformou o campo de estudo em um cenário onde as falas sobre as condições de trabalho e insatisfações ficaram em evidência, contribuindo o acesso por parte da pesquisadora às falas dos servidores sobre as condições de trabalho, necessidades e reivindicações dos mesmos, queixas e potencialidades da instituição, já que era um assunto que se tornava parte do cotidiano do trabalho dos servidores.

O novo campo modificado pela greve definiu o quantitativo de servidores com deficiência a serem observados. Privilegiou-se o acesso aos servidores com deficiência que continuaram em exercício porque as unidades das quais faziam parte não suspenderam suas atividades. Somado a isso, foram respeitados os aspectos da saturação teórica sob o ponto de vista da abordagem etnográfica e a análise de dados pautou-se com o material co-produzido com cinco servidores com deficiência. A seguir, o quadro 01 resume as características dos interlocutores com deficiência acessados.

**Quadro 01:** Características dos interlocutores com deficiência acessados

<b>Interlocutor (a)</b>	<b>Idade</b>	<b>Tempo de exercício como servidor (a)</b>	<b>Tipo de deficiência</b>
Alexandre	58 anos	22 anos	Def. física
Dorina	33 anos	02 anos	Def. sensorial
Lúcia	32 anos	02 anos incompletos	Def. sensorial
Paula	56 anos	23 anos	Def. física
Romário	27 anos	02 anos incompletos	Def. física

**Fonte:** elaborada pelas autoras a partir dos dados levantados, 2015.

### **Conhecendo os servidores com deficiência: um pouco sobre a sua vivência e trajetória**

Alexandre, nome fictício escolhido pela “grandeza” de homem que representa. Trata-se de um servidor de extrema importância para a comunidade acadêmica. Adquiriu uma deficiência física em virtude de uma patologia aos 18 anos de idade.

Dorina, uma jovem pessoa otimista que acredita na potencialidade da IFES para incluí-la. Responsável e comprometida no trabalho, se percebe como “a relações públicas do setor”: uma pessoa que media as demandas entre os clientes e a instituição.

Lúcia, uma jovem assim como Dorina, que viu em seus pais a possibilidade de ser o que nunca acreditaram que ela seria: graduada e servidora pública. Depois de receber vários “nãos” para garantir o direito ao trabalho, submeteu-se a dez concursos públicos passando em três. Ser servidora representa para ela a devolução do investimento familiar realizado. É considerada a melhor servidora do local onde trabalha.

Paula também é a servidora modelo. Deixou entre os locais que trabalhou a imagem de competente e comprometida com o serviço público. Quando gestora, zelou pela eficiência do trabalho no serviço público, angariando, segundo ela “maus olhares”. Atualmente aceitou o desafio de ser gestora novamente e coordenar uma rede complexa de sistemas da IFES. Lida a sua vida inteira com os “olhares” que denotam que ela não é capaz.

Romário, um jovem recém-formado em um dos cursos considerados mais tradicionais da sociedade brasileira. Sofreu um acidente há oito anos e antes, frequentador assíduo de praias e amante do futebol, foi convidado pela vida para reaprender sobre seu próprio corpo. O sonho de ser jogador de futebol foi ressignificado por outro sonho: galgar posições mais altas na sua área de formação. Lida diariamente com as barreiras físicas e os medos da sua mãe, quando ele se aventura nos espaços.

Alexandre, Dorina, Lúcia, Paula e Romário apresentam características comuns. Além de serem servidores com deficiência, são homens e mulheres que cotidianamente enfrentam os desafios e de forma criativa, criam estratégias para validarem sua inclusão no trabalho. Compartilham espaços insalubres e lidam com a escassez no trabalho. Enquanto Dorina tem uma rede de cooperação articulada para lhe auxiliar e lhe faltam tecnologias mais avançadas, Lúcia se vê sozinha e assume dois setores que dispõe de muitos recursos tecnológicos avançados. Alexandre, Paula e Romário se deparam com as barreiras impostas pela arquitetura da IFES, entretanto, contam com auxílio de pares, discentes e gestores diretos para lidar com elas.

As informações trazidas pelo quadro 2 trazem dados referentes às qualidades e quantidade das produções de dados com cada um desses interlocutores, evidenciando o tempo de entrevista e o número de vezes em que ocorreu a interação com os interlocutores. Ressalta-se que o

número de observações (vezes em que ocorreu a interação com os interlocutores e a observação das suas atividades) envolveu períodos de tempo de quatro, seis até oito horas de trabalho, dependendo da carga horária do respectivo servidor. O quadro 2 a seguir identifica a quantidade dispensada às co-produções de dados:

**Quadro 02:** Qualidade da produção empírica entre maio a novembro de 2015.

<b>Interlocutor (a)</b>	<b>Nº de observações (quantidade de dias)</b>	<b>Horas dedicadas à observação</b>	<b>Duração da entrevista (tempo aproximado)</b>
Alexandre	04 observações/dias	16 horas (4h por dia)	40 minutos
Dorina	09 observações/dias	18 horas (2h por dia)	49 minutos
Lúcia	10 observações/dias	40 horas (4h por dia)	100 minutos
Paula	02 observações/dias	12 horas (6h por dia)	43 minutos
Romário	12 observações/dias	48 horas (4h por dia)	66 minutos

**Fonte:** elaborada pelas autoras a partir da produção em campo, 2015.

Para compreender o processo de lotação dos servidores com deficiência, outros servidores da IFES foram acessados. Ao todo, foram seis servidores considerados sem deficiência sendo eles gestores do setor de recursos humanos, gestores diretos, profissionais de saúde que realizam perícia e entrevista admissional e servidores responsáveis pela elaboração do certame (desde o edital à convocação), nominados respectivamente como Vanessa, Sílvia, Marcos, Leonardo, Sheila e Karina. Todos eles foram entrevistados formalmente, a partir de entrevistas semi-estruturadas a partir da seguinte pergunta: “o que acontece quando uma pessoa com deficiência passa no concurso desta universidade?”

No diário de campo foram privilegiadas as cenas relativas às observações no contexto do trabalho com cada servidor, onde foram capturadas as interações dos servidores com a pesquisadora, com os pares, com os gestores diretos, com os discentes e com os trabalhadores terceirizados, como também a entrada e saída no local de trabalho, os momentos de intervalo e horário de almoço e principalmente, as atividades relativas ao cargo. O conjunto de material produzido em campo compôs *corpus ontológico* submetido ao processo de análise e interpretação.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os achados convergem para o entendimento de que os desafios encontrados no trabalho enfrentados cotidianamente pelos servidores com deficiência dizem respeito aos mesmos desafios enfrentados por servidores sem deficiência e todos os outros grupos que utilizam a instituição federal de ensino superior: condições físicas precárias, espaços insalubres, falta de materiais e baixos salários são alguns dos problemas encontrados neste local de trabalho. Contudo, a inexistência de acessibilidade nos níveis físicos, estruturais, tecnológicos e atitudinais se apresentam como um destaque a mais para os servidores com deficiência.

Quanto às estratégias desenvolvidas para enfrentar os desafios descritos anteriormente, são evidenciadas estratégias solitárias (desenvolvidas somente pelos servidores com deficiência) e estratégias em conjunto (desenvolvidas pelos servidores com deficiência juntamente com seus colegas de trabalho, familiares, gestores diretos ou indiretos e demais pessoas que perfazem a comunidade da universidade estudada). Desse modo, a permanência no trabalho não se dá de forma isolada. A existência e qualidade da rede social que compõe o trabalho da pessoa com deficiência é decisiva para efetivar a inclusão e permanência da mesma.

A análise dos dados pautou-se na interpretação das cenas vistas sob um olhar voltado para as relações mantidas entre os servidores com e sem deficiência, as tarefas realizadas, as formas como se viram e foram vistos no trabalho, as margens de manobra que utilizaram para executar as tarefas cotidianas, a relação do servidor com deficiência e a instituição pública, os desafios que encontram no trabalho e a maneira de como lidam com os desafios cotidianos. Partiu-se então para a construção de uma matriz de análise e de modo indutivo, foram construídas categorias que acabaram por agrupar aspectos que se repetiam nas cenas com os diferentes interlocutores.

A interpretação dos dados produzidos foi embasada pelos referenciais teóricos do conceito de estigma desenvolvido por Goffman (2008), da AET, que possibilita o entendimento sobre o trabalho e da Teoria do Reconhecimento sob a perspectiva trazida por Nancy Fraser (2000). O pensamento contido nessa teoria diz sobre os aspectos do reconhecimento das minorias, da construção das suas identidades e da qualidade da sua participação no coletivo. Esse referencial foi capaz de explicar os processos sociais envolvendo as pessoas com deficiência, identificados no trabalho, que emergiram a partir dessa investigação (FRASER, 2000).

As categorias construídas que serão apresentadas a seguir contemplaram a (in) acessibilidade no trabalho, as condições de trabalho no setor público, o clima universitário e a qualidade das relações interpessoais, a manifestação sutil do estigma da incapacidade e a superação do servidor com deficiência. Essas categorias foram alcançadas dada a sua condição intersubjetiva entre os servidores acessados. A apresentação e discussão das mesmas seguirão a ordem acima descrita.

### **A (in) acessibilidade: precarização dos espaços físicos e das condições de trabalho no setor público**

*“A primeira dificuldade: acessibilidade. Os prédios principalmente, no serviço público, são prédios mais antigos, não são adaptados. No exercício da função: dificuldades? Da mesma forma.”*

Leonardo, servidor responsável pela lotação de servidores na IFES.

O acesso e permanência nas unidades, institutos e outros órgãos da universidade às vezes apresentam grandes dificuldades para discentes, servidores e pessoas que utilizam outros serviços, além dos educacionais, fornecidos pela universidade. A localização de um determinado local e posterior acesso por meio de transporte, seja coletivo ou particular, demanda muitas vezes, mais tempo de caminhada. E não é só isso: enfrentar locais desertos, onde paira o clima de “perigo”, é sentir-se tenso e vigilante durante percurso para chegar ao local que se deseja. E permanecer na instituição, no caso de alunos e trabalhadores, também é um desafio porque solicita dos mesmos desenvolver estratégias para lidar com as adversidades cotidianas impostas pelo local, como a inacessibilidade, os recursos materiais e tecnológicos muitas vezes, escassos<sup>28</sup>.

A inacessibilidade é percebida em diversos aspectos físicos e estruturais, destacando-se os locais situados em prédios que só podem ser acessados por meio de elevadores ou utilizando escadas. Os elevadores quebrados impedem o alcance de alguns andares dos *campi* com melhor conforto. Na existência de elevadores em funcionamento, há a competição pelo

---

<sup>28</sup> Parte dos interlocutores desacredita do fato e consideram “falácia” quando se justifica a ausência de recursos em virtude de poucos recursos financeiros. Alguns acreditam que na verdade, os critérios para a distribuição de recursos dentro desta universidade é acima de tudo, político. Todavia, é sabido que as IFES no atual contexto encontram-se submissas às decisões de organismos maiores, como do Ministério do Planejamento, a pressões de organismos internacionais e por consequência, apresenta limitações orçamentárias (LÉDA; MANCEBO, 2009).

pequeno espaço, com estudantes e pessoas que utilizam serviços de saúde da universidade, muitas vezes não respeitando o limite máximo de pessoas que devem utilizá-lo. Resta então aos servidores utilizarem as escadas. Esse tipo de arquitetura é bastante presente na universidade. Existem rampas, mas estas, muitas vezes, são inclinadas demais, fazendo com que, quem as utiliza, seja convocado a lutar contra a ação da gravidade.

Para enfrentar essas barreiras, a criatividade e cooperação entram em cena. Divide-se a dificuldade com um colega, um discente ou outra pessoa que é conhecedor das trilhas existentes na universidade e este, desvela as infinitas possibilidades de “atalhos” existentes. Muitas vezes esses “atalhos” não se constituem como os caminhos mais acessíveis, mas com certeza, eles poupam as pessoas de enfrentar etapas maiores, diminuindo o sofrimento físico na forma de cansaço.

Após o percurso muitas vezes íngreme, chega-se ao local de trabalho propriamente dito. Outros desafios aparecem. Desta vez, dizem respeito à inacessibilidade não somente física e estrutural, mas também tecnológica. Lidar com um computador com tecnologia defasada, aturar uma goteira após uma forte chuva, conviver com infiltrações e fungos, manter-se no calor sem ar condicionado, janela ou ventilador, se deparar com a falta de materiais, com uma impressora com defeito ou até mesmo sem lâmpadas na sala são alguns exemplos que ilustram as condições de trabalho que estão sujeitos os servidores públicos.

Os exemplos citados anteriormente dizem de condições que remetem à inacessibilidade que abriga todos que frequentam a universidade, independente de ter ou não ter uma deficiência. De maneira geral, a própria estrutura e recursos, sejam físicos ou tecnológicos, do serviço público muitas vezes apresenta essa característica e as IFES, na condição de autarquias, não poderiam fugir à regra. O questionamento que se faz a partir deste desafio, que diz sobre “inacessibilidades” é: quais as estratégias que as pessoas com deficiência utilizam para lidar com a inacessibilidade no seu trabalho?

A inacessibilidade não é enfrentada somente no trabalho. Ela é extensiva e está além dos muros universitários. Para chegar e sair do trabalho, os servidores com deficiência utilizam o transporte coletivo como principal meio de transporte, todavia, o uso do transporte público será limitado a partir do tipo de deficiência. Servidores com deficiências físicas que não possuem grandes limitações para seu deslocamento autônomo escolhem o ônibus coletivo

como meio de locomoção. Outro motivo pela escolha está o baixo custo. Em contrapartida, servidores que utilizam cadeiras de rodas utilizam serviço de táxi ou carro próprio.

A servidora Paula utiliza cadeira de rodas. Há 25 anos é cliente de um taxista que a conduz não somente ao trabalho todos os dias, mas em outros locais que ela necessita. A relação entre ambos, de cliente-prestador de serviço ultrapassa a convencional troca monetária. Existe cuidado, compromisso e amizade, segundo ela. Ele cuidadosamente a retira da cadeira de rodas e a coloca em posição confortável, sentada no banco da frente, utilizando o cinto de segurança. Abre o porta-malas do carro e guarda a sua cadeira de rodas. Esse ritual se repete de segunda a sexta-feira, na chegada e na saída do trabalho. A sala de Paula é de fácil de acesso, porque o caminho para acessar seu local de trabalho é plano e foi recentemente, reformado.

O principal desafio posto cotidianamente pelo espaço em relação à Paula é o acesso ao banheiro. O giro com a cadeira de rodas, necessário para se locomover, é realizado com dificuldades, porque o banheiro não é corretamente adaptado. A pia é pequena demais e não existe barra para que ela possa sair da cadeira e, na maior parte das vezes o banheiro fica trancado, para impedir o acesso de outras pessoas sem deficiência. Outro desafio diz sobre as atividades que devem ser executadas por Paula. O acesso a documentos existentes em outros andares, indispensáveis para a realização das atividades é facilitado pela presteza do colega de trabalho, que divide a sala com ela. Os elevadores deste local estão quebrados há anos, segundo outros servidores e trabalhadores que dividem aquele espaço. Quanto aos bens de consumo, Paula não reclama. Segundo ela, os materiais não são tão escassos, porque o que ela precisa mesmo para realizar seu trabalho é um computador em bom estado de funcionamento com acesso à *internet*. Sua principal atividade é alimentar alguns sistemas universitários relativos à gestão e organização.

Diferente de Paula, Alexandre chega ao trabalho de carro próprio, adaptado para a sua condição e estaciona em um local já reservado para ele, situado ao fundo da sala que atua. Nesta unidade, existem rampas e elevadores. São dois elevadores divididos entre os servidores, usuários dos serviços e discentes. Há filas quilométricas, onde o tempo desprendido para chegar do térreo ao quarto andar leva cerca de quinze a vinte minutos. Como ele está em uma cadeira de rodas, precisa ir sozinho dentro do elevador, já que o espaço

é pequeno. Algumas vezes sim e outras às vezes não, as pessoas cedem seus locais na fila para que ele possa chegar ao seu setor de forma mais rápida.

Outros desafios são colocados no cotidiano de Alexandre porque este não é o único local que ele trabalha. O deslocamento de uma unidade para outra, envolve novamente o enfrentamento de barreiras físicas, mas desta vez, Alexandre não pode enfrentá-las solitariamente:

Cena: a montanha russa: são muitas emoções.

O local de trabalho de Alexandre situa-se no início de uma ladeira, muito alta. As calçadas na frente dessa unidade estão quebradas, com pedras soltas. É difícil para qualquer pessoa transitar naquelas imediações. Sua sala fica no quarto andar. Um ambulatório cheio às sete e meia da manhã. Alexandre chega às oito horas. Às onze horas, ele participará de uma atividade no formato de vídeo conferência. Uma pessoa que trabalha com Alexandre sinaliza: *“já são quase onze horas, não é melhor você se arrumar?”* ele pensa e concorda. Ele então convoca outra pessoa para guiar ele na cadeira de rodas: *“esta tem que ser um bem forte”*, me explica. Uma pessoa se oferece. Pergunta para o colaborador forte *“você me leva até lá?”*. Informa que necessita de outra pessoa: *“preciso dela para parar os ônibus, porque nós dois sozinhos não damos conta disso”*. Descemos o elevador e caminhamos em direção à outra unidade que fica há mais ou menos 300 metros dali. E são 300 metros de tensão. As calçadas não comportam a cadeira. Ele então vai pela parte asfaltada, ou seja, a rua. A rua é estreita. É no formato de ladeira e de mão e contramão. Descem e sobem ônibus e outros transportes, rentes aos limites da calçada e da rua, no meio fio. O meio fio é por onde Alexandre transita. Enquanto um dos colaboradores empurra a cadeira, o outro sinaliza com a mão um sinal de parada para o motorista do ônibus, que desce a ladeira na direção oposta. O ônibus para. Rapidamente, o colaborador empurra cadeira, ou melhor, alucinadamente. Eu tento correr para acompanhar as verbalizações no deslocamento de Alexandre e ele verbaliza: *“são muitas emoções”*, se referindo ao desafio cotidiano do enfrentamento da inacessibilidade. Apesar da tensão, chegamos à outra unidade, onde ele continuará a exercer as outras atividades que fazem parte do seu trabalho (DIÁRIO DE CAMPO, 14/09/15).

As barreiras físicas enfrentadas por Alexandre situam-se no limite entre as obrigações da instituição federal que atua e das obrigações municipais quanto à promoção de acessibilidade nas ruas. Observa-se que a inacessibilidade não é somente para a instituição de trabalho. Ela vai além e é limítrofe às fronteiras do papel de servidor e de cidadão. A inacessibilidade também está nas ruas, nas calçadas, nos pontos de lazer e em outros setores. É um duplo enfrentamento: no trabalho e no acesso ao mesmo, que acaba por interferir nas suas possibilidades de participação em ambos os âmbitos.

Romário é outro servidor que utiliza cadeira de rodas e que na maior parte das vezes, vem sozinho para o trabalho. Seria uma tarefa simples, já que ele reside em frente ao prédio que realiza suas funções de servidor. No entanto, ele primeiro precisa enfrentar um trânsito intenso na área que reside e logo após, percorre um “atalho” onde pode se deparar com uma grade trancada ou mesmo aberta: é como em um jogo de loteria. Esse atalho o poupa de utilizar outro caminho que demanda dele enfrentar os carros, que aos montes, estão estacionados sob as poucas rampas existentes ou até mesmo, em meio às vias de passagem que ele utilizaria para passar com tranquilidade.

No dia em que encontra a grade que dá acesso ao “atalho” aberta, ele exercita sua participação e consegue chegar sem precisar de auxílio de terceiros no seu trabalho. E quando não encontra, a estratégia é utilizar o telefone celular para ligar para um familiar e, quando este não pode, solicita auxílio para algum colega de trabalho conduzi-lo até o local.

Como foi ilustrado, o principal desafio posto pelas pessoas que cotidianamente frequentam a IFES, é a convivência com inacessibilidade, “naturalizada” pelas pessoas sem deficiência, sendo para esta última um aspecto quase invisível. Contudo, para as pessoas com deficiência, a inacessibilidade é uma enorme barreira que a limita acessar seu local de trabalho, se manter e sair dele, além de exigir esforços cotidianos em nível físico, emocional e cognitivo para enfrentar os desafios postos pelas estruturas físicas envolvendo muitas vezes estratégias solitárias e em conjunto, envolvendo o servidor e a rede social existente no trabalho e fora dele, como o grupo familiar.

O quesito “inacessibilidade” no trabalho foi pauta para diversos estudos qualitativos que se propuseram compreender melhor a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho (BAHIA; SCHOMMER, 2010; MARVAL, 2011; CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011). Geralmente, esse aspecto é contemplado como umas principais barreiras que impedem a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. Autores, como Bahia e Schommer (2010), verificaram em uma empresa de energia elétrica nordestina que as adaptações no local de trabalho foram resumidas à construção de rampas e modificações nos banheiros, esquecendo-se do fomento de acessibilidade tecnológica, ocasionando baixa admissão e permanência da pessoa com deficiência (BAHIA; SCHOMMER, 2010). Um estudo canadense envolvendo a inclusão de uma pessoa com deficiência múltiplas identificou

obstáculos à inclusão e destacou dentre outros pontos, a inadequação do transporte público sendo um dos fatores que impediu a inclusão (MARVAL, 2011).

O estudo desenvolvido por Carvalho-Freitas, Suzano e Nepomuceno (2011) encontrou resultados próximos aos achados na presente pesquisa. Essas autoras se interessaram pelo acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição federal, focando nos aspectos relativos à facilidade de se manterem no emprego e as estratégias que elas utilizaram para se adaptarem no local. Essa pesquisa demonstrou a inacessibilidade física e tecnológica bem como a visão das pessoas com deficiência em relação à dificuldade do serviço público para promover a sua acessibilidade, devido à escassez de recursos financeiros e a morosidade características, segundo eles, das instituições públicas (CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011). Esse aspecto é mais bem visualizado no cotidiano de trabalho de Dorina, uma das servidoras com deficiência sensorial, que possui no seu trabalho *softwares* defasados para o exercício das suas funções:

Cena: eu quero trabalhar!

Dorina chega mais tarde. Ela tem muitas tarefas para fazer. Desta vez, a colega que lê e dita o conteúdo para ela não está. [Pesquisadora] *E agora? Dorina pede auxílio ao colega ao lado que está notadamente atarefado: *aluna tal de tal curso e tal semestre. O que mais? Você pode falar mais sobre ela pra mim? Acho que me lembro dela. Ah, ela que veio aqui pedindo aquele documento?** [Colega] *Não, Dó. Essa é outra.* E assim ela vai falando alto no setor para que possam ouvi-la, porque todos os servidores estão ansiosos e atarefados. Ela continua falando alto, pedindo indiretamente auxílio. O colega realiza as tarefas dele, tentando ajudá-la, ao mesmo tempo. Ela levanta e vai pedindo informações verbais a outros colegas sobre os alunos. Ninguém para atendê-la. Ela levanta e senta para perguntar e digitar, em alguns momentos alternando paciência com impaciência. Em meio à confusão, ninguém nota que ela precisa que alguém sente e leia em voz alta para ela o nome completo, o semestre, o curso da aluna em questão. Ela então desabafa comigo em virtude da inexistência da acessibilidade do tipo tecnológica no seu trabalho: *“Você entende que eu posso dar mais? Eu posso dar mais! Eu não tenho dúvida disso. Eu não entendo porque eles não podem comprar o que eu peço. Poxa, são dois anos! Dois anos! Tem dia que é frustrante. Às vezes eu me controlo para não chorar”* (DIÁRIO DE CAMPO, 30/06/2015).

No exemplo anterior, é percebido que o desejo de trabalhar é podado pelas condições tecnológicas que (não) são oferecidas. A servidora Dorina, no seu cotidiano, encontra-se limitada para realizar suas funções, não por ter uma deficiência sensorial, mas ao contrário, pelo seu computador de trabalho não possuir *softwares* mais atuais e um *scanner* para que

suas potencialidades possam emergir. O que lhe resta é ficar refém da disponibilidade alheia, reiterar seu pedido de acessibilidade tecnológica e enfrentar o desgaste posto pela demora, segundo ela, em comprar os *softwares* solicitados.

Todavia, a inacessibilidade das IFES, verificada em vários dos aspectos citados anteriormente, tem por trás de si outras questões, que remetem a processos sociais e políticos que essas instituições sofreram nas últimas décadas e ainda sofrem em virtude de mudanças estruturais no mundo do trabalho e das economias local e mundial.

Alguns estudos que se dedicaram às condições da IFES brasileiras corroboram as observações descritas acima (CHAUÍ, 2003; MANCEBO; MAUÉS; CHAVES, 2006; BOSI, 2007). Para esses autores, as transformações sofridas pelas universidades federais, inicialmente, foram oriundas de pressões internacionais de cunho político e econômico. Destacam-se a mercantilização da educação e da pressão imposta por um regime neoliberal, que visa a desimplicação do Estado como mantenedor da educação superior, acarretando competição entre os servidores e a emergência de um perfil docente do tipo empreendedor, onde o mesmo está em cotidiano processo de captar recursos por meio de editais (BOSI, 2007; MANCEBO; MAUÉS; CHAVES, 2006). Já outros autores acrescentam que a precarização das IFES também ocorreu a partir da transformação da concepção acerca da educação superior de um direito para serviço (CHAUÍ, 2003; MANCEBO; MAUÉS; CHAVES, 2006).

Marilena Chauí destaca a mudança da IFES de “instituição” para “organização”. Para essa autora, a primeira denominação envolve a concepção de universidade dentro de uma perspectiva social e com responsabilidade voltada para a sociedade, tendo em vista a sua autonomia perante o Estado em relação ao “saber” e sua estrutura democrática, podendo, então, ser um reflexo do mesmo. Entretanto, o que se preconiza na atualidade segundo a mesma autora é a atribuição à universidade a qualidade de “organização”, porque dentro dessa denominação encontram-se os preceitos mais próximos do capital, onde se exigem eficácia, produção, trabalho sem reflexão e competição entre os trabalhadores (CHAUÍ, 2003). Essa mesma perspectiva é evidenciada quando se observam as IFES regidas por contratos de gestão, estratégias na forma de programas voltados para mensurar a eficácia organizacional, aumento das horas-aula, diminuição no tempo de cursos como os relativos a pós-graduações, contratos de trabalho “flexíveis” que camuflam a precarização do trabalho. (MANCEBO; MAUÉS; CHAVES, 2006).

As transferências de recursos públicos para organizações privadas (tal como se verifica a partir do Programa Universidade para Todos - PROUNI, Lei nº11.096 de 13 de janeiro de 2005), a contratação de docentes por tempo determinado e com vinculação instável, repressão de concursos, meta quantitativa de produção científica e escassez de recursos encarada de forma “naturalizada” (BOSI, 2007) são exemplos de um conceito mais amplo, que compreende precarização do trabalho como um processo antigo, que adquire uma nova roupagem na atualidade, personificado na “flexibilização” do trabalho, perpassando os âmbitos social, político e econômico. A precarização é observada nos vínculos inseguros do trabalhador com seu trabalho, traduzidos na informalidade e na terceirização. Dessa forma, nesse contexto, todos os atores sociais, principalmente os trabalhadores, situam-se em uma condição social e política de vulnerabilidade (DRUCK, 2011), mesmo como servidores públicos estatutários, tendo a estabilidade a seu favor.

A política de expansão universitária proposta pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais- REUNI, processo iniciado no ano de 2007, trouxe novos desafios à universidade. Essa proposta visou à expansão da estrutura física da universidade com o principal objetivo de democratizar o acesso ao ensino superior. No teor desta iniciativa, existia a programação de contratação de mais servidores para acompanhar o crescimento do quantitativo de alunos (LÉDA; MANCEBO, 2009).

Visto a partir dessa conjuntura, o REUNI preconiza o repasse de recursos a partir de metas alcançadas por cada IFES, a partir da abertura de cursos noturnos, reforma curricular e dentre outras, ações de combate à evasão discente. A questão que se põe é que o repasse financeiro não acompanhou a expansão do número de alunos e cursos, causando comprometimento relativo à qualidade de ensino da IFES, gerando mais precarização dos trabalhos de todos os servidores (LÉDA; MANCEBO, 2009).

O processo de precarização do trabalho entendido a partir do conceito desenvolvido por Druck (2011) faz pensar que este atinge o cotidiano do trabalho dos servidores públicos, permeando o individualismo, competições externas e internas à universidade, supervalorização das avaliações quantitativas e uma forma de pensar e fazer educação superior à semelhança das instituições privadas. Esses aspectos interferem em todos os servidores, no entanto, destacam-se as interferências mais proeminentes no trabalho docente, como por exemplo, a intensificação do regime de trabalho, subcontratação temporária, maior

número de alunos sem modificação das estruturas universitárias em nível físico, tecnológico e estrutural (MANCEBO; MAUÉS; CHAVES, 2006).

Mesmo com a existência do cenário descrito anteriormente, uma segunda contradição relativa à infraestrutura e as condições de trabalho são observadas quando do conhecimento de outros espaços que constituem a universidade. Em outros locais, encontram-se salas climatizadas, portas de vidro, câmeras, interfones, acesso físico e estrutural facilitado, cadeiras acolchoadas, elevadores novos a pleno vapor, banheiros bem equipados e sempre asseados, computadores de última geração, espaços reformados e recursos materiais de escritório garantidos. Olhar a universidade sob esse ponto de vista e confrontá-lo com o que foi descrito anteriormente, convoca a segunda contradição deste contexto: um local que convive com “faltas” e “farturas”, com “pobreza” e “riqueza” e finalmente, um local onde coexiste a “modernização” e o “atraso”. Essa constatação remete a existência de aspectos presentes na sociedade, inevitavelmente, reproduzidos neste espaço público e reitera o fenômeno de precarização relativos aos investimentos privados no setor público, reduzido a alguns espaços que possuem mais capacidade de transformar conhecimento em produtos vendáveis (BOSI, 2007; MANCEBO; MAUÉS; CHAVES, 2006).

Essa contradição é vivida por muitos servidores. Lúcia, por exemplo, trabalha em dois locais da IFES altamente equipados em nível de acesso, insumos, infraestrutura e tecnologias para a realização das suas funções. Os locais possuem alta tecnologia, portas de vidro, interfone para acessar e se identificar para que a entrada seja liberada ou não.

Lidar com a precarização dos espaços e das condições de trabalho no serviço público também exige estratégias voltadas para a regulação nas relações humanas, no sentido de “relembrar” para o outro (a) colega que a existência de uma deficiência em interação com aquele espaço limita a participação daquele servidor nas atividades. Então, o servidor com deficiência convida o colega sem deficiência para conhecer a experiência e então ser finalmente compreendido por este último. O “esquecimento”, para as pessoas com deficiência não é “maldoso” e é justificado por que as outras pessoas simplesmente “não sabem” a experiência de ser uma pessoa com deficiência até serem apresentadas a realidade:

*Quando elas são apresentadas a essa realidade que elas desconhecem, aí elas entendem o problema e são solidários com isso. Mas essa reação inicial acontece. É só um batente para quem anda sem cadeiras de rodas. Então esse é que é o problema: quando eu falo das pequenas coisas que as pessoas*

*acham que são pequenas. As pessoas não conseguem vivenciar a realidade, mas com o tempo elas vão aprendendo. Isso acontece por falta de conhecimento, ignorância. Uma pessoa que enxerga jamais pensaria em piso tátil. As pessoas não fazem por mal, deixam de fazer por ignorância.*

Alexandre, servidor com deficiência.

Outra forma de lidar com esses aspectos é explicar os seus limites para a participação e realização da atividade, como foi feito por Alexandre, quando recusa participar de eventos, reuniões que ocorrem em espaços difíceis de serem acessados por ele. Essa recusa tem uma função, que é de se proteger emocionalmente, cognitivamente e fisicamente das adversidades adicionais presentes no cotidiano de trabalho.

Como fora evidenciado, todos os servidores da IFES estudada enfrentam adversidades para o exercício do seu trabalho que vão das estruturas físicas, a escassez de recursos materiais e/ou tecnológicos como também, lidar com os demais colegas, gestores diretos e indiretos e se relacionar com a instituição. Algumas barreiras dessas são quase invisíveis para um público de servidores: aqueles considerados sem deficiência.

O que é invisível para os servidores sem deficiência pode se apresentar como uma barreira intransponível para os servidores com deficiência. Essa barreira é mais evidente pela ausência de acessibilidade em vários níveis, destacando-se o físico, o estrutural, o comunicacional e o tecnológico. Ademais, a inacessibilidade é mais um ingrediente compatível com o atual contexto sociopolítico que perpassa as instituições de ensino superior brasileiras: o sucateamento das universidades, recursos limitados, submissão às políticas financeiras nos níveis nacional e internacional e a vulnerabilidade dos servidores, todos esses aspectos juntos culminando em precarização do trabalho do servidor público com ou sem deficiência.

### **A precarização dos espaços e das condições de trabalho presente na IFES impede a paridade de participação da pessoa com deficiência?**

Nancy Fraser defende que reconhecimento e distribuição podem ser conquistados ao mesmo tempo e é por isso que o conceito de justiça social presente no seu arcabouço teórico é visto dentro de uma perspectiva bidimensional porque aglutina as duas concepções, consideradas distintas pelos autores que precederam a sua discussão (FRASER, 2007). A acessibilidade é

um aspecto caro às pessoas com deficiência porque além de ser um direito (BRASIL, 2004) é um instrumento que confere paridade na participação em sociedade com outras pessoas, consideradas sem deficiência.

A inacessibilidade exige um esforço a mais por parte da pessoa com deficiência para dar conta do seu enfrentamento e este não é possível de ser mensurado. Todavia, as exigências postas pelo ambiente de trabalho interferem na saúde dos servidores com deficiência. Na busca pela paridade de participação, esta última cerceada por espaços inacessíveis, a pessoa com deficiência cognitivamente desenvolve estratégias individuais para enfrentá-las. Muitas vezes, as estratégias individuais são insuficientes, como foi visto na discussão anterior, então, uma rede social é mobilizada e se esforça conjuntamente a ela para enfrentar esse principal desafio cotidiano.

As inacessibilidades privam e impedem a participação em igualdade da pessoa com deficiência nos espaços que ela transita, entendendo que a mesma extrapola os limites do seu trabalho: ela está dentro e fora dele. A IFES reproduz aspectos de uma cultura maior, que contém as inacessibilidades estruturais, físicas, tecnológicas e atitudinais. Muito embora, a reprodução por parte da IFES desses aspectos representa em parte, uma contradição: a universidade apresenta como missão o acolhimento às diferenças e, espera-se dela um espaço “protetor” no sentido de garantir dentro dela, o que é em parte negligenciado fora da mesma.

A missão da IFES falha porque ela está sujeita às pressões exteriores que incidem no seu modo de funcionamento, tais como foram citados anteriormente. Aspectos financeiros e políticos ditam os seus limites de alcance, acabando por reproduzir no que tange às pessoas com deficiência, a não paridade de participação.

A não paridade de participação na IFES culmina no falso reconhecimento deste servidor por parte da instituição e de quem faz parte da mesma. A negação ou impossibilidade da compra de um *software* com tecnologia mais avançada acaba por reafirmar que as necessidades deste servidor não podem ser sanadas e que ele é um servidor “normal” como qualquer outro. Para a seguinte premissa na instituição: “as adversidades estão para todos os trabalhadores”, mas a instituição não consegue avançar no alcance da percepção de que algumas dessas adversidades serão sentidas com maior sofrimento pelos servidores com deficiência.

O falso reconhecimento é nocivo à saúde do servidor com deficiência. Como um trabalhador como qualquer outro, ele está exposto às condições que podem culminar em incapacidade, mas diferente de outros trabalhadores com deficiência, ele pode incrementar a incapacidade existente ou adquirir uma nova. Trata-se de um servidor em vulnerabilidade, porque tem sua saúde à deriva de condições onde o mesmo deve por si só e com as colaborações alheias, enfrentarem.

Mesmo com o atual cenário, cabe ressaltar que ações voltadas para a acessibilidade na universidade estão ocorrendo no presente contexto. Existem projetos desenvolvidos por uma equipe de servidores, interessados na promoção de acessibilidade nos espaços universitários. Desse modo, com todos os problemas relatados, existem ações por parte da instituição dispostas a diminuir ou extinguir as barreiras postas pela inacessibilidade. O grande desafio que se põe é promover acessibilidade em prédios históricos, como também, alcançar as mais de 37 unidades existentes.

### **O clima universitário: solidariedade, cooperação e acolhimento às diferenças *versus* manifestações sutis do estigma**

*“Eu vejo que as pessoas aqui são em geral muito abertas, muito receptivas para tentar dar conta do novo.”*

Dorina, servidora com deficiência.

A universidade encerra um clima intelectual, de constante renovação e transformação. O “clima universitário” é permeado por uma atmosfera que convida ao conhecimento e à abertura ao novo. O espaço universitário engloba uma diversidade de pessoas que transitam e convivem cotidianamente. Grosso modo, identificam-se diversas “tribos”, onde cada uma ao seu modo veste-se e se comporta a partir das suas preferências e identidades construídas naquele universo. Um primeiro olhar, sem considerar os desafios impostos pela topografia e pelas condições de trabalho, faz acreditar que esse ambiente intelectual e com a convivência de pessoas com características tão diversas é o melhor local para a pessoa com deficiência ser incluída. Essa impressão é também compartilhada com os servidores, que destacaram essa

característica vista como potencialidade para a inclusão das pessoas com deficiência nessa instituição:

*A universidade é uma instituição muito inclusiva. Faz parte da sua própria missão. Ela é inclusiva e tem uma responsabilidade social muito grande. Nós recebemos a pessoa com deficiência sabendo que isso é parte da missão da universidade: a inclusão de pessoas com todas as formas, credos e raças. Então eu acho que é isso que a universidade tem de positivo. É um ambiente mais saudável do que outros ambientes que são mais competitivos.*

Vanessa, servidora responsável pela lotação de servidores na IFES.

O teor da fala anterior, acerca das potencialidades da IFES, é recorrente em todas as pessoas que foram entrevistadas. O destaque dessa fala, dado ao clima e missão universitários, é vista de forma abrangente e essa sensação de “acolhimento às diferenças” é visualizada nas ações cotidianas deste local, ações estas, desenvolvidas pelos atores sociais que a constroem. Durante essa pesquisa percebeu-se que há uma cultura presente nesta instituição que remete ao acolhimento e ao mesmo tempo, coexistem atitudes não tão acolhedoras assim.

Visto dessa forma, é perceptível que as estratégias desenvolvidas para a inclusão das pessoas com deficiência é realizada em duas vias: de um lado, esforços da instituição e comunidade universitária como um todo - discentes, servidores, trabalhadores terceirizados, trabalhadores autônomos (como lavadores de carro e vendedores de lanches), equipe de gestão, lotação e perícia médica, colegas de trabalho e do outro, ações de inclusão desenvolvidas pelas próprias pessoas com deficiência, como pano de fundo, a sua família. Pode-se pensar então que o processo inclusivo se dá em diversos níveis, inicialmente realizado por servidores do mais alto nível hierárquico até os colegas trabalhadores e servidores que compartilham a rotina de trabalho da pessoa com deficiência.

A limitação de recursos, dificuldades postas pela infraestrutura e a precarização do trabalho no contexto das IFES exigem, da sua comunidade, o desenvolvimento de estratégias para sobreviver em um ambiente considerado como adverso. Esse contexto traz à tona uma forma peculiar de organização humana na IFES estudada. Encontra-se cooperação e solidariedade entre os servidores independente ou não de ter uma deficiência, além de uma “pseudo-aceitação” da falta de recursos, verificada em uma postura perseverante para lutar pelos insumos básicos e poder executar o trabalho. A universidade pública se assemelha ora a um

“deserto”, ora a um “oásis”. O deserto personificado pela precarização dos espaços e da inexistência muitas vezes, dos insumos básicos e o “oásis” quando se observa muitas vezes, a qualidade da rede estabelecida entre as pessoas para enfrentá-los.

O comportamento cooperativo é observado nas relações construídas e mantidas pela comunidade da universidade. Contudo, a cooperação e auxílio são peças fundamentais para a inclusão e permanência do servidor com deficiência. O comportamento de auxílio dirigido ao servidor com deficiência é essencial para a efetivação da inclusão. Esse aspecto foi elucidado por todos os servidores com deficiência acessados:

Cena: cooperação para amenizar as barreiras: fomento de acessibilidade realizada pelo gestor e colegas:

Observando o local de trabalho de Romário, as atitudes de cooperação entre os servidores são evidenciadas de forma concreta. Na porta de entrada da sua sala, existe uma fita adesiva, com a principal finalidade de evitar o trancamento da porta que limita a abertura da mesma por parte de Romário. A mesa em que realiza suas funções possui uma espécie de calço de madeira, que confere maior altura para encaixar a sua cadeira de rodas. O computador, um *notebook*, foi cedido pelo seu gestor, que em virtude da demora, não pôde esperar pela chegada de outro. A acessibilidade no banheiro foi também improvisada. Todas essas iniciativas, quando questionadas pela sua origem, tiveram como resposta dada por um dos colegas: “*ah, foi agente!* Os “*armengues*” (palavra escolhida pela equipe para se referirem às estratégias que realizaram) efetuam a inclusão de Romário cotidianamente. Além disso, a volta para casa é garantida com rodízio dos colegas, que são mais que isso para Romário: “*são irmãos. Eu sou um privilegiado. Não poderia estar lotado em outro lugar. Em meio a um deserto, eu encontrei um oásis*” (DIÁRIO DE CAMPO, 02/06/2015).

Situação semelhante é verificada no cotidiano de outra servidora:

Cena: o que seria de nós sem nós?

São nove horas da manhã. Dorina exclama sobre tamanho do volume de declarações que tem que confeccionar. Dada a inexistência de um *scanner* e os dados a ser digitados estarem espalhados em diversos papéis miúdos, uma colega de trabalho senta ao seu lado e dita, pausadamente, cada informação existente nos papéis. E assim, Dorina digita as declarações. Enquanto a colega marca a importância de Dorina como alguém que desenvolve uma tarefa constante e volumosa imprescindível, evidenciada na fala “*e agora que você vai entrar de férias, o que será de mim sem você, com esse volume de declarações, e-mails e telefonemas para atender?*”, a confecção dessas declarações por Dorina, dada a inexistência dos recursos tecnológicos, sem o auxílio dessa colega é quase impossível (DIÁRIO DE CAMPO, 17/06/2015).

A cena anterior ilustra o auxílio da colega ao se apropriar das informações colhidas na recepção em pedaços de papel e ditá-las diante da inexistência de um *scanner*. Este dispositivo transformaria essas informações para que o *software* existente no computador de Dorina, mesmo defasado, pudesse fazer uma leitura para ela. Quem acaba por realizar a leitura é a colega de trabalho, que lê cada informação e repete quando necessário. A colega ainda valida a importância da servidora com deficiência sensorial como servidora produtiva e importante para o local de trabalho. Essa constatação feita pela colega e outras pessoas do local de trabalho, percebida pela servidora é de suma importância para a efetivação da inclusão e permanência da pessoa com deficiência no trabalho:

*Eu acho muito legal que hoje em dia de vez em quando, quando tem uma reunião ela [a gestora] fala assim: “ah, eu não sabia o que Dorina podia fazer. Hoje em dia eu vejo que ela pode fazer as coisas”. As pessoas vão mudando a visão, às vezes eu trabalhando aqui com o edital com as assistentes sociais, aí um dia desses a assistente social disse: “Dorina pode ficar tirando as dúvidas das pessoas, ela entende tudo direitinho, diz até onde está a informação no edital!”*

Dorina, servidora com deficiência.

As duas situações trazidas anteriormente são alguns dos exemplos corriqueiros identificados no cotidiano do trabalho na instituição quando da observação dos locais onde existem servidores com deficiência e servidores sem deficiência. A cooperação é evidenciada não somente na execução de tarefas e promoção da acessibilidade, tal como foi exemplificado nas cenas anteriores. Nos dois exemplos, os colegas se apresentam como protagonistas no processo de inclusão da pessoa com deficiência. O seu auxílio, as relações mantidas entre eles com os servidores com deficiência e suas iniciativas minimizam as tecnologias inexistentes quando das suas ações. A cooperação e solidariedade no trabalho, endereçadas às pessoas com deficiência, são comportamentos humano que minimizam em parte a ausência de tecnologias, fomentando a acessibilidade no trabalho.

A entrada no trabalho, a subida de uma rampa, o deslocamento de um setor para outro, auxílio para utilizar o elevador e pegar materiais são iniciativas desenvolvidas em sua maior parte, pelos servidores pares dos colegas com deficiência, mas também não se exclui o auxílio por parte dos discentes e dos trabalhadores informais existentes na universidade, como por exemplo, o lavador de carros que pode também organizar o estacionamento e impedir que

carros estacionem nas rampas existentes pensando nas dificuldades que o servidor com deficiência enfrentará para acessar o local de trabalho.

Um estudo qualitativo realizado por Carvalho-Freitas, Suzano e Nepomuceno (2011) sobre o acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública identificou a inexistência de práticas relativas ao treinamento formal de servidores para lidar com as pessoas com deficiência. Na ausência de treinamento e preparação formais, o auxílio dos pares, entrou em cena como principal estratégia que promoveu a inclusão (CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011). Essa observação foi muito próxima do que foi identificado no presente estudo. Ademais, a inclusão nessa IFES por parte dos colegas, mesmo sem um treinamento formal se concretiza sob a referência dos seus valores morais e éticos.

Outras pesquisas, de forma semelhante, identificaram os colegas de trabalho como peças-chave na garantia do sucesso ou fracasso na inclusão de pessoas com deficiência. Os colegas podem dificultar ou até mesmo impedir a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho (TOLDRÁ; SANTOS, 2013). Eles funcionam como “mentores” e possuem como principal atribuição, a de direcionar as pessoas com deficiência para a aceitação delas no grupo, influenciam e as auxiliam na realização das tarefas, ensinam os códigos e normas formais e informais da instituição e emitem opiniões sobre o trabalho realizado por elas. Verifica-se que mesmo que a inclusão inicial seja realizada pelo gestor, o peso deste último nesse processo é perdido com o tempo dando lugar a atuação dos colegas de trabalho (KULKARNI; LENGNIK-HALL, 2011). Esse grupo está cotidianamente na ponta da inclusão e apresenta uma grande influência para a inclusão ou não das pessoas com deficiência no trabalho.

Por outro lado, o comportamento cooperativo encerra contradições. O excesso de cuidados e de zelo com os colegas com deficiência limitam o seu crescimento e desenvoltura no local de trabalho. Essa afirmação foi corroborada a partir de pesquisas qualitativas que identificaram a existência de uma tutela excessiva, que impedia a emergência da autonomia das pessoas com deficiência no trabalho (BAHIA; SCHOMMER, 2010) como, por exemplo, quando os colegas realizam as tarefas que cabe às pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011). Esse aspecto também foi identificado na fala de uma das servidoras quando relatou a sua experiência com um colega de trabalho:

*Quando ele chegou aqui, ele quis abarcar tudo pra ele. Eu estava saindo de férias aí tinha coisas que só eu que faço e ele começou a fazer porque eu não estava mais. Aí depois quando eu voltei, eu tive mesmo que delimitar: “não, aqui sou eu que faço. Você faz coisas que eu não posso fazer, procure centrar suas atividades naquilo que eu não posso realizar. Não faça o que eu posso fazer porque aí você tira o meu trabalho”. Eu disse isso para ele se tocar e também acho que talvez não tenha tido uma maldade no comportamento dele, mas às vezes, as pessoas também acabam te protegendo um pouco. E aí você tem que tentar delimitar o seu espaço: mostrar o que você pode fazer o que você tem condições e não deixar que as pessoas façam.*

Dorina, servidora com deficiência.

A “proteção sem maldade” é outro dos desafios encontrados no cotidiano do trabalho das pessoas com deficiência. O excesso de cooperação e de zelo pode carregar por trás de si, o paternalismo, evidenciando um preconceito sutil, imperceptível pela pessoa sem deficiência, mas de grande impacto para ela que percebe seu trabalho reduzido a poucas funções, tirando-lhe a sua percepção de “utilidade” no trabalho. Como estratégia, resta-lhe delimitar seu espaço para o colega que a protege em excesso.

Se de um lado, observam-se comportamentos cooperativos “na medida” ou em “excesso”, é também real a inexistência de cooperação. Ressaltou-se a importância da cooperação como facilitadora da inclusão, mas também da ausência da mesma se constitui como uma barreira atitudinal difícil de ser combatida. As relações entre pares podem ser permeadas por estranhamento e tensões (GOFFMAN, 2008; VASCONCELOS, 2010), onde um não sabe como lidar com o outro e essas condutas, quando percebidas pelas pessoas com deficiência, faz com que as mesmas reajam de forma a não solicitar apoio do colega (ANNIKA; CAISA; ULRIKA, 2012) para evitarem ser tachadas de incapazes (CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011).

O exemplo de inexistência de cooperação por parte do colega tem a sua compensação realizada por outras pessoas que aglutinam a rede social no trabalho, como os discentes, por exemplo, como pode ser verificado na cena descrita abaixo:

Cena: a servidora real e a servidora virtual

Ao longo dos dias em que passei no setor de Lúcia, uma colega de trabalho que convive cotidianamente com ela, logo se aproximou de mim pela sua curiosidade em saber sobre a pesquisa. A nossa interação começa a partir daí. Passo a observar a interação entre ambas: Lúcia e ela, uma em frente à

outra, oito horas diárias. Comunicação quase nula. E eu, entre as duas, alternando a minha comunicação. A colega de Lúcia só se dirigia a mim. Eu tentava inserir Lúcia na conversa. Era perceptível que a interação entre elas não acontecia. Chegavam mais pessoas, interagiam, riam e de costas para Lúcia, ignorando-a. Era como se ela não existisse. Ela ouvia a conversa, sorria de algo engraçado, mas ela não existia ali para aquelas outras pessoas. Então, as pessoas se despediram. Ficamos somente eu e Lúcia. Nesse dia, pude perguntar como ela era a relação dela com a colega: *“meramente profissional”*. [Pesquisadora] Ela colabora com você? *“Assim, se um professor pedir a ela, ela faz, mas quando um professor pede e eu não estou eu chego e ela coloca o trabalho em minha mesa. Ela não ajuda. Ela veio de outro local e se apresentou como uma funcionária de um determinado professor. Aí, já viu. Para ela, só tinha que fazer o trabalho daquele professor, e eu, de todos que pedirem. Na realidade, só tem eu aqui, trabalhando. No virtual, somos duas pessoas, eu e ela. Na realidade, só tem eu. Os alunos são os que me ajudam, eles sim são bastante prestativos”* (DIÁRIO DE CAMPO, 02/06/2015).

Alguns estudos justificam a inexistência de cooperação seja em virtude de comportamentos discriminatórios (CARVALHO-FREITAS; SUZANO; NEPOMUCENO, 2011; VASCONCELOS, 2010) ou pelo fato dos pares e gestores não terem sido preparados formalmente pela instituição para receber e lidar com as pessoas com deficiência, onde os mesmos não sabem como agir com elas (DELGADO; GOULART, 2011). Na cena em questão, outros aspectos além destes encontrados na literatura poderiam ser responsáveis por esse comportamento: tratava-se de duas trabalhadoras, Lúcia efetiva e a outra uma terceirizada, que possuíam a mesma formação universitária, uma delas com deficiência, considerada a melhor servidora do instituto e a outra não. O desnível entre as duas foi denunciado no vínculo com o trabalho e pode ter gerado esse comportamento por parte da servidora terceirizada.

A solidariedade entre colegas de trabalho é um comportamento socialmente aprovado, entretanto, a cooperação e auxílio dos colegas sem deficiência em direção aos colegas com deficiência têm um preço alto. Essas iniciativas exigem dos primeiros o desenvolvimento de tarefas extras no trabalho, ou seja, eles assumem uma função a mais, que é a de muitas vezes, conferir suporte para a realização das atividades e até mesmo, cuidar do colega com deficiência. A cooperação, tutela e auxílio podem ser realizados motivados por sentimentos de compaixão, solidariedade ou se até mesmo a culpa e pena. A obrigação moral de ser “solidário” pode causar mais sofrimento e fadiga no exercício das suas funções:

Cena: O (um) fardo: o “cego, velho e aleijado”

Interagindo com os colegas de trabalho de um (a) servidor (a) com deficiência, um deles contou-me uma história falando que aquele setor tinha uma espécie de “sina” de deficiência. Essa sina era justificada pela permanência por anos de um servidor com deficiência naquele local e após a sua morte, a substituição por outro (a) com limitações semelhantes. Por muitos anos, segundo esse servidor, eles tiveram que conviver com uma pessoa com deficiência que fazia do seu trabalho, a extensão da sua casa. Ela tinha suas necessidades cuidadas pelos servidores, principalmente necessidades extras do local de trabalho. O táxi era chamado e a pessoa com deficiência, levada até o local por estes. Esta almoçava no setor de trabalho e a comida era feita por servidores da IFES e a pior tarefa, segundo esse servidor, era esperar o táxi chegar com ele e carregá-lo do andar de cima até o subsolo: *“Ele (a) levava mais de 20 minutos para ele subir cinco degraus. E o pior não é nada: ele (a) ligava dizendo que já havia chegado. Era mentira. A gente ficava em pé no ponto de táxi esperando cerca de 50 minutos ele chegar. A gente não era mais servidor, a gente era empregado dele. Ninguém aguentava mais. A família entregou ele em nossas mãos. Ele chegava aqui às vezes sujo, desarrumado, com a gravata toda torta, sei lá, parecia que eles não estavam nem aí. Sobrava para gente. O gestor da época chegou a contratar um servidor terceirizado só para cuidar dele. Aquela moça ali [aponta para outra colega] hoje tem regalias porque por anos ela cuidou dele. Ele se dizia “cego, velho e aleijado”. Acabou isso quando ele morreu”*(DIÁRIO DE CAMPO, 02/06/2015).

No exemplo anterior, percebe-se a articulação desenvolvida entre os colegas para gerir as situações postas pela exigência do trabalho e ainda, uma atividade extra, que é a de cuidar do colega com deficiência, chegando muitas vezes a ajudá-lo nas suas necessidades básicas. A permanência desta pessoa como sujeito trabalhador se deu em virtude da articulação da rede de colegas, muita embora, tenha causado sofrimento e demandas extras aos demais trabalhadores. Desse modo, a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no trabalho pode causar mudanças intensas no setor, onde um único grupo, que são os colegas, absorve as maiores demandas, realizando ao seu modo, a inclusão e permanência. A instituição acaba se distanciando dessa responsabilidade, acreditando que o seu papel já fora feito no momento da lotação, cabendo ao grupo de colegas, arcar com solidão na realização da tarefa de inclusão. Assim, este pode vê-la como um fardo a ser carregado no trabalho (VASCONCELOS, 2010).

A inclusão da pessoa com deficiência nesta universidade é multinível, porque envolve a equipe de lotação, perícia, gestores diretos e indiretos e colegas das pessoas com deficiência, mas ao mesmo tempo pela metade/incompleta, porque parte da responsabilidade institucional não é realizada, como, por exemplo, adequações nos postos de trabalho, oferecimento e disponibilidade de tecnologias. Cabe aos atores sociais que estão na “ponta” da inclusão (no

caso, os colegas) a maior tarefa. Essa inclusão multinível e pela metade é também vivida pelas pessoas com deficiência com sofrimento. Elas, ao mesmo tempo em que são gratas ao auxílio, percebem que o apoio dado a elas está para além das responsabilidades dos colegas e sofrem com isso:

Cena: eu, os meus amigos e um fardo para carregar

Ao final de mais um dia de observação no trabalho de Romário, Júlio me convida para acompanhá-los na volta para casa. Nós três seguimos e percorremos o mesmo caminho que Romário faz, quando vem sozinho para o trabalho. Júlio imprime uma força física para levar o colega e percebo o seu cansaço. Ao chegarmos à encruzilhada, independente do semáforo acusar “verde” ou “vermelho”, os carros param e nós então chegamos ao outro lado da rua, na residência de Romário. No dia seguinte, pergunto para Romário como é para ele receber esse auxílio rotineiro. Então, ele para, pensa um pouco e responde: *“sabe, é bom saber que você pode contar com colegas de trabalho que são mais que isso, são amigos. Mas, uma vez Jadson foi me levar e no caminho começou a chover e aí ele abriu o guarda-chuva. Até aí, tudo bem. Mas só foi quando ele me deixou em casa que eu fui perceber ele estava me empurrando com uma só mão e estava todo curvado em cima da minha cadeira, com as costas toda molhada. Às vezes me sinto como um “fardo” aqui no trabalho”* – ele respira e segura o choro ao me relatar o fato (DIÁRIO DE CAMPO, 12/06/2015).

Diferente do que ocorreu no exemplo anterior, quando identificada a fragilidade da rede constituída pelos pares para a efetivação da inclusão, verifica-se o papel importante exercido pelos gestores diretos ou indiretos nesse processo. Os gestores quando percebidos como amigáveis e solidários promovem a socialização das pessoas com deficiência com os seus colegas (ANNIKA; CAISA; ULRICA, 2012). A visão do gestor sobre a capacidade da pessoa com deficiência de forma positiva promove a inclusão (BAHIA; SCHOMMER, 2011), enquanto que uma visão negativa sobre sua capacidade fragiliza o processo de socialização na empresa (LEAL; RIBAS; TURATTO, 2013). No caso específico deste estudo, os gestores diretos afirmam, assim como os colegas, não ter recebido um treinamento anterior à inclusão de um servidor com deficiência. E cada um ao seu modo, tenta incluí-lo.

Na ausência de um conhecimento formal, os gestores diretos utilizam seu repertório de valores éticos e morais para realizar o processo de inclusão e colocar os servidores com deficiência no mesmo nível que os considerados “normais”. Esse aspecto foi identificado principalmente, nas falas de dois gestores diretos:

(...) *Se eu não, ou melhor, se nós não aceitássemos esse (a) servidor (a) com deficiência é o tal negócio: ele (a) fez o concurso, passou, e se ele (a) fica de um lado pra o outro e ninguém aceita o que vai ser dele (a)? **Eu sigo uma religião, eu sou espírita, eu preciso ajudar** [grifo nosso]. Ele (a) tem que arranjar algum lugar. E aí, poxa vida, deixa ele (a) cá, pode trazer, a gente no que a gente puder a gente ajuda. E aí, quer dizer: existe certa dificuldade mesmo por causa disso, mas eu peço as coisas para ele (a) entendeu, eu dou algumas tarefas pra ele (a), ele (a) usa, ele (a) tem a forma de como usar o computador, eu tento da melhor forma possível, deixa ele (a) fazer, dá autonomia para ele (a) fazer, ele (a) não se sentir excluído (a), porque de repente, poxa eu estou aqui mas o camarada chega aqui, dá licença aí, chega no computador e faz um negócio. Não. Ele (a) vai, ele (a) participa das reuniões, ele (a) anota, ele (a) faz ata, ele (a) manda para gente, a gente faz as correções necessárias. Eu acho que fazer com que ele (a) não seja excluído (a), isso é importante. Como eu falei para você é a primeira pessoa que eu estou trabalhando. E ninguém veio aqui para nos ajudar a lidar. Eu procuro tratar como se fosse uma pessoa normal.*

Marcos, servidor da equipe de lotação.

*Quando ele (a) veio para cá, eu pensei: meu Deus, como eu vou ficar trabalhando com essa pessoa? Não sei lidar com essas coisas, eu vou ter que abrir o jogo. Aí eu falei como é que eu vou trabalhar com essa pessoa? Começou a me incomodar muito, muito, muito! Eu comecei a me sentir culpada por não saber lidar com ela. **E eu sou evangélica e tinha que receber bem essa pessoa** [grifo nosso]. Eu e minha família escutamos um programa de rádio onde sempre lidava com pessoas com deficiência, eles cantando, pedindo música, coisas na igreja, mas nunca lidei com eles no trabalho. Hoje, ela conseguiu fazer com que eu ficasse mais à vontade.*

Sílvia, servidora da equipe de lotação.

Os desafios encontrados no trabalho, a serem enfrentados pelas pessoas com deficiência, dizem sobre a sua inclusão no trabalho realizada pela metade. A instituição acaba por não cumprir a totalidade da sua responsabilidade neste processo. A universidade enquanto uma autarquia apresenta dificuldades quanto da promoção de acessibilidades nos espaços, seja no âmbito físico, estrutural ou tecnológico, embora se esforce institucionalmente para fazer. Não existe um treinamento formal para a comunidade de servidores para receber as pessoas com deficiência. Apesar de tudo isso, é visível o seu esforço por meio dos seus recursos humanos e o reconhecimento de sua potencialidade para promover as acessibilidades.

Ademais, a sua missão de acolher as diferenças permeia a cultura desta instituição e facilita o processo de aceitação das pessoas com deficiência. A sua principal potencialidade situa-se nos recursos humanos. As pessoas se ajudam mutuamente para enfrentar as adversidades da IFES.

Esse auxílio independe de ter ou não ter uma deficiência, entretanto, ele é fundamental para as pessoas com deficiência, porque ameniza a inexistência de acessibilidade. A ausência deste comportamento faz com que o desafio da inclusão “multinível e incompleta” seja maior.

### **A paridade de participação é garantida pelos colegas servidores?**

A partir do que foi discutido, coexistem nesta instituição comportamentos colaborativos, de auxílio e cooperação para a inclusão das pessoas com deficiência por parte de gestores, colegas e demais pessoas que perfazem a comunidade desta universidade, assim como também é visível a ausência de comportamentos solidários. No entanto, a maior parte dos servidores com deficiência entrevistados relatou comportamentos de auxílio e cooperação por parte dos colegas e gestores para a execução das suas atividades no seu cotidiano.

A entrada nesta IFES como servidor é garantida pela imposição normativa de uma legislação, neste caso, a Lei nº 8.112/1990 conhecida como “lei dos servidores públicos” (BRASIL, 1990). As pessoas com deficiência que acessaram tal direito tiveram antes, em sua história, evidências de inclusão social nos espaços educativos. Desse modo, o Estado, por meio de políticas de reserva de vagas para as pessoas com deficiência no trabalho, garante, em parte, a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, buscando justiça social na forma de redistribuição e reconhecimento do servidor com deficiência como um ser produtivo (FRASER, 2007).

Contudo, as políticas de ações afirmativas sozinhas têm seus objetivos esvaziados (VASCONCELOS, 2010; ZANITELLI, 2012). Inexistem políticas direcionadas até o momento ao público de servidores com deficiência. O que existem são ações isoladas, solucionando cada caso a partir de suas particularidades e tentativas de lotar as pessoas com deficiência em um ambiente menos hostil. Mas, ao mesmo tempo, como desafio de coadunar as necessidades da instituição, das unidades, dos gestores com a dos servidores.

A lotação da pessoa com deficiência e sua posterior inclusão se dá a partir de uma arena de negociações com o setor de recursos humanos e com os gestores das unidades que apresentam a necessidade de admitir um servidor. Após intensas negociações que envolvem negação e aceitação dos servidores com deficiência, a lotação está concluída. Uma lotação concluída não

quer dizer que ocorreu a inclusão. Como foi evidenciado neste bloco, o apoio dos gestores diretos e colaboradores e outras pessoas que convivem cotidianamente com os servidores com deficiência foram decisivos para que a pessoa com deficiência conseguisse se incluir e se manter até o presente momento, no trabalho.

A partir disso, evidencia-se o papel exercido pelos servidores sem deficiência para acolher e auxiliar os servidores com deficiência. Eles são as peças-chave para o sucesso da inclusão das pessoas com deficiência. Sua disponibilidade e cooperação, regidos por valores morais e éticos, neste estudo, minimizam as faltas tecnológicas e tornam as barreiras cotidianas acessíveis ou até mesmo, invisíveis.

A paridade de participação é entendida como uma condição que se alcança quando existe reconhecimento recíproco e conquista de igualdade de *status* (FRASER, 2007). Em certa medida, a paridade de participação do servidor com deficiência é alcançada quando é suportada pelos pares. A rede solidária é empática às necessidades não atendidas pelos servidores com deficiência e a impossibilidade da instituição zelar por isso. Então, os pares, seres que convivem cotidianamente no trabalho com a pessoa com deficiência, situam-se na ponta da inclusão e a maioria deles toma para si, a responsabilidade de incluí-los de fato, sem nenhum treinamento formal ou auxílio institucional, aproveitando-se das suas experiências passadas e dos seus valores.

Então é assim que uma servidora terceirizada se sensibiliza e dita as informações para uma colega que tem sua participação em paridade impedida pela inexistência de um *scanner*; que um grupo de servidores realiza “armengues” no setor de trabalho para acomodar o colega com deficiência física, por exemplo. Essas iniciativas são positivas, mas apresentam outro lado como lembra um servidor:

*“Enquanto esses “armengues” estiverem aí, a IFES não vai fazer nada.”*

Romário, servidor com deficiência.

As iniciativas dos colegas sem deficiência se por um lado, sustentam a inclusão, por outro, desimplicam a universidade das suas responsabilidades. É a partir desta constatação que se define a inclusão do servidor com deficiência na IFES realizada em diferentes níveis (multinível) e incompleta (pela metade), esta última qualidade se refere à responsabilidades

que deveriam ser tomadas pela IFES, mas que, por diversos motivos, não as concretiza, deixando a sobrecarga de atribuições recair nos últimos níveis, ou seja, no local de trabalho. Portanto, existe uma paridade na participação dos servidores com deficiência do tipo “incompleta”, mas garantida em parte pelos colegas sem deficiência que auxiliam os colegas com deficiência.

Se, de um lado, existe uma paridade incompleta na participação, não é possível falar de reconhecimento genuíno. Existe um falso reconhecimento deste contingente populacional como servidor, principalmente por parte da instituição. O servidor com deficiência ainda se situa com um *status* político diferenciado, menor, porque suas necessidades não foram observadas e garantidas.

A IFES é de forma geral, uma instituição acolhedora, simpática às diferenças humanas, que apresenta seus recursos humanos dotado de uma potencialidade para a efetivação da inclusão e da permanência dos servidores com deficiência, todavia, ela continua a reproduzir modelos de relações sociais presentes na sociedade em relação às pessoas com deficiência, como a crença na sua incapacidade e na visão dela como um fardo, informando mais uma vez a inexistência de justiça social e a manutenção de um *status* inferior atribuído à pessoa com deficiência.

### **O estigma da incapacidade do servidor com deficiência *versus* a superação e o “bom trabalhador com deficiência”**

*“O diretor olhava como se eu não fosse tão capaz como a outra colega.”*

Paula, servidora com deficiência.

*“Vou ser o melhor aluno da sala. Quem não vai querer ser meu amigo?”*

Martin, servidor com deficiência.

É sabido que desde os primórdios da humanidade as pessoas com deficiência eram tratadas como seres desprovidos de autonomia para guiar a sua vida e até mesmo serem vistas como **pessoas** (GARCIA, 2010). Ao longo do tempo, as concepções acerca deste contingente populacional sofreram modificações. No Brasil, por exemplo, são perceptíveis as mudanças

de nomenclatura na legislação ao se referirem a esse público e por consequência, as ações dirigidas a ele (SASSAKI, 2005). Mesmo reconhecidas como sujeitos de direito, ainda persistem as crenças relativas à incapacidade das pessoas com deficiência, principalmente as que concernem à possibilidade de trabalhar (VASCONCELOS, 2010; PÉREZ, 2012). Como se explica a manutenção dessa descrença acerca das capacidades da pessoa com deficiência para o trabalho?

Para responder a este questionamento, deve-se recorrer aos mecanismos sociais construídos e mantidos pela própria sociedade, sendo um deles, a produção e permanência dos estigmas. O estigma é uma qualidade de cunho depreciativo, atribuído a uma pessoa que foge à regra da “normalidade”. O diferente ou “anormal” recebe de terceiros, qualidades depreciativas, que acaba por empurrá-lo para um *locus* social de inferioridade. Este, em interação, constrói a percepção de si mesmo introjetando esse atributo inferior como parte da sua identidade. E assim, se mantém o ciclo vicioso da criação de rótulos e expectativas sociais. A pessoa com deficiência pode então, ser tratada sob três perspectivas: como uma pessoa melhor do que ela é, uma pessoa pior do que ela é ou até mesmo como um objeto ou um ser não humano (GOFFMAN, 2008).

Esse processo ocorre na sociedade como um todo e é reproduzido em locais, como no trabalho. A associação da “deficiência” com capacidade de produção e competência ainda é um equívoco a ser superado (ZANITELLI, 2012) que impede a inclusão e permanência das pessoas com deficiência no trabalho. Os estigmas atribuídos às pessoas com deficiência acabam, por conseguinte, impregnando a sua identidade e todos os seus papéis sociais exercidos serão afetados, atribuindo-lhe uma incapacidade plena (PÉREZ, 2012).

Inúmeros são os estudos nacionais que identificaram que a principal motivação para a contratação das pessoas com deficiência reside no cumprimento da legislação que impõe para as empresas públicas e privadas a não discriminação na contratação das pessoas com deficiência (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; PÉREZ, 2012; FRANÇA; PAGLIUCA; BAPTISTA, 2008; TANAKA; MANZINI, 2005; VASCONCELOS, 2010). Mesmo com as obrigações postas pelas conhecidas “leis de cotas” Lei nº 8.112/90 e nº 8.213/91 existem estratégias por parte dos empregadores em contratar pessoas com deficiência consideradas “leves”, imaginando que a produção não será comprometida (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; PÉREZ, 2012).

No caso do processo de entrada no mercado de trabalho na administração pública, o direito a competir em condições de isonomia perante os outros candidatos e de conquistar a posição de servidor público ganha a conotação de “facilidade” no acesso. As cotas apresentam essa dupla visão: de um lado, direito, conquista social e estratégia para combater a longo prazo a exclusão no mercado de trabalho (BRASIL, 2007) e de outro, reitera a incapacidade das pessoas com deficiência, por méritos próprios, de conseguir superar os desafios que lhes foram impostos, como a concorrência em um concurso público (ZANITELLI, 2012).

Nesse sentido, a crença acerca da incapacidade da pessoa com deficiência na IFES se origina antes mesmo da sua admissão e sim, logo quando ela escolhe concorrer por uma vaga por meio da denominada “lista especial”.

Antes de entrar no campo, existiam algumas expectativas por parte das pesquisadoras quanto à qualidade das atitudes estigmatizantes que diziam sobre o estigma da incapacidade. Esperava-se então que elas se apresentariam explicitamente. Observou-se ao final que as atitudes estigmatizantes se constituem como aspectos muito sutis presente no cotidiano de trabalho. Nas entrevistas, todas as pessoas com deficiência relataram nunca terem percebido atitudes discriminatórias ou que denotassem dúvidas sobre sua capacidade. Somente a servidora Paula relatou ter percebido um “*olhar diferente*” do gestor, o qual ela interpretou como uma estranheza ao identificá-la como servidora juntamente com o comportamento do primeiro de delegar funções mais a sua colega e não a ela.

As observações e posterior registro no diário de campo, em relação a este aspecto, contradizem as falas dos interlocutores. Essa afirmação é corroborada no seguinte exemplo:

Cena: o (a) funcionário (a) 85%

Em uma das observações, o gestor (a) direto (a) de um (a) dos servidores (as) com deficiência estava presente no local de trabalho. Neste dia, ambos interagiram juntos na realização de uma atividade. O (a) servidor (a) precisou sair e caminhar até outro local para finalizar a tarefa. Então, ficamos eu e o (a) gestor (a), quando ele (a) me disse: “*ele (a) é um (a) ótimo (a) funcionário (a). Não é 100%, é 80 ou 85, mas até agora está dando conta*” (DIÁRIO DE CAMPO, 16/06/2015).

A ideia sobre a capacidade da pessoa com deficiência vista pelo gestor, a partir da cena descrita acima representa um paradoxo. Ao mesmo tempo em que o (a) servidor (a) com

deficiência é um (a) ótimo (a) funcionário (a), ele (a) não é 100%. Na qualidade de um (a) “funcionário (a) 85%” está subentendido que é um (a) servidor (a) com defeito, com baixa capacidade para a realização da tarefa, que ao mesmo tempo “dá conta” da tarefa até o presente momento, mas que pode não ser capaz de realizar uma tarefa caso ela se apresente maior complexidade. Os eventos cotidianos no trabalho da trazem com muita sutileza demonstrações semelhantes, acerca do estigma da incapacidade dirigida à pessoa com deficiência. A sofisticação na sutileza das demonstrações do estigma pode ser explicada pela atmosfera intelectual e do culto à diversidade presente na IFES estudada. Essas características encobriram a possibilidade de preconceito explícito dirigidas às pessoas com deficiência.

O estigma da incapacidade é percebido pela pessoa com deficiência, como trazido no exemplo da servidora Paula. E este, não se encontra somente no cotidiano do trabalho. Ele ganha evidência quando as pessoas com deficiência buscam se incluir socialmente. O estigma é algo sentido e percebido nos olhares e nos gestos alheios: falas que em seu interior contenham tons de dúvida, olhares e gestos que denotam espanto, pena ou superproteção são alguns dos códigos sociais que são facilmente identificados e sentidos pela pessoa com deficiência:

Cena: você se sente incapaz?

Durante as observações das atividades realizadas por Romário, um colega de trabalho chamado Júlio, manteve-se calado até passarmos a discutir sobre suas capacidades e limitações para o exercício das tarefas. O tema foi interrompido quando Júlio, o colega que acompanhava a conversa pediu licença e comentou com

Romário: Júlio: *Posso te fazer uma pergunta?*

Romário: *Claro!*

Júlio: *Você se sente aqui ou em outro lugar de uma forma que as pessoas duvidam da sua capacidade? Você acha que as pessoas pensam que você não é capaz?*

Tranquilamente, Romário responde:

Romário: *Ah, isso acontece sempre.*

Júlio: *E como é isso?*

Romário: *Normal. São sete anos sentados nessa cadeira, lidando com olhares, tratamentos diversos e muitas vezes, desdêns.*

Júlio: *Você percebe que Jadson [outro colega de trabalho] trata você de uma forma bem diferente de mim? Eu acho que ele fica mais à vontade com você. E eu não sei como lidar com você. Eu não quero te tratar como uma pessoa que não tem capacidade e nem sentir pena de você.*

Romário: *Tranquilo, cara. Tranquilo. É assim mesmo.*

(DIÁRIO DE CAMPO, 27/06/2015).

Esta cena revela uma tensão presente no relacionamento dos dois colegas servidores, mesmo que ambos tenham sido anteriormente colegas de faculdade. A tensão é explicada neste caso, pela vivência anterior com o colega com deficiência que antes de um acidente, era “normal”. A mudança de *status* para o de pessoa “anormal” provocou novos ajustes na relação, exigindo de ambos uma nova maneira de se relacionar. Face ao ocorrido, Júlio ainda não sabe como tratar e lidar com o colega com deficiência, enquanto Romário procura diminuir a tensão demonstrando compreensão com a fala do colega, lhe retirando a culpa por sentir um misto de emoções em relação a ele.

Quando percebido o estigma da incapacidade no trabalho, as pessoas com deficiência desenvolvem estratégias para amenizar ou até mesmo, extingui-lo. Visando evitar a tensão e estranheza existentes na relação das pessoas com deficiência com das pessoas sem deficiência (GOFFMAN, 2008; SILVA, 2006), algumas estratégias são desenvolvidos pela pessoa com deficiência para administrar as relações no trabalho. Uma delas se refere à omissão da deficiência. Esconder a deficiência, quando possível, tem uma função de grande importância no trabalho: evita a estranheza, diminui a ansiedade de ser visto como incapaz e coitado, e principalmente, controla a visão sobre a sua competência como trabalhador de forma positiva:

*As pessoas sempre omitem a deficiência. As pessoas não andam com um crachá falando “eu sou diabético”, “eu tenho miopia grave”, elas usam óculos e lentes de contato. Às vezes eles ficam com medo de não conseguir a vaga. Não querer ser tratado como limitado. Algumas como eu, não tem como esconder. O meu pai tinha vergonha de usar um aparelho auditivo, ele resistiu muito. Ele acabou aceitando, mas houve relutância. Talvez algum conceito que ele tinha e também vergonha: “vão me achar coitadinho.” Esses medos existem porque já viram exemplos em outros âmbitos. Acho que isso acontece muito: compensar as limitações. De uma maneira geral, as pessoas que tem uma limitação tentam compensar sendo os melhores comparados às pessoas que não tem uma deficiência.*

Alexandre, servidor com deficiência.

Não revelar uma “deficiência”, quando esta é invisível ou não tão percebida, faz parte de uma estratégia para ser visto como “normal”, entendendo que socialmente, existem maiores

gratificações aos que são identificados como “normais” na sociedade. O fenômeno do “encobrimento” e do “acobertamento” do estigma descrito por Goffman (2008), ora se apresentam como desejo de uma pessoa, ora como inevitável, que depende do contexto e da possibilidade do conhecimento e da visibilidade do estigma. Estas estratégias dizem sobre formas de diminuir a aparência dada pelo estigma e é também uma forma de controle sobre a identidade de forma a controlar como e quanto o outro pode perceber o estigma (GOFFMAN, 2008). Ambos são formas de controle da informação da identidade da pessoa com deficiência, visando proteção nos ambientes que convive e de se colocar como uma pessoa comum.

Quando não é possível a omissão da “deficiência”, outra estratégia se sobressai. No âmbito do trabalho, as pessoas com deficiência tornam-se os melhores servidores. Em uma pesquisa qualitativa realizada por Vasconcelos (2010) sobre práticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Salvador, na Bahia, foi percebido nos relatos das 35 pessoas entrevistadas, que há um discurso no âmbito do trabalho bastante sólido acerca das pessoas com deficiência. Elas representam, ao mesmo tempo e paradoxalmente, modelos de pessoas incapazes e de “bons trabalhadores” nas empresas (VASCONCELOS, 2010).

O “bom trabalhador com deficiência” serve à empresa e garante a produção porque o seu excesso de disciplina é totalmente voltado para provar, a cada dia, que é capaz (VASCONCELOS, 2010). Essa estratégia é utilizada como recurso para se manter no trabalho diante do desafio cotidiano de lidar com as crenças duvidosas relativas a sua capacidade, e ironicamente, essa estratégia serve ao capitalismo (VASCONCELOS, 2010). Por trás da atitude de provar que é capaz está o movimento, por parte da pessoa com deficiência, de conseguir uma relação paritária com os pares, como também o reconhecimento com um servidor completo e não, pela metade. Essas estratégias são travestidas por comportamentos que informam superação no trabalho.

#### Cena: a melhor servidora

Era hora do almoço e o colega de uma servidora com deficiência conversa comigo no pátio de um dos institutos da IFES. Por acaso, ao longe, avistamo-la, meio deslocada entre os discentes e demais servidores. As pessoas passam e esbarram nela, sem percebê-la. Ele percebe que eu a observo e começa a me falar das adversidades no trabalho enfrentadas pela “*melhor servidora do instituto*”, segundo ele. Não há dúvidas que seja ela. Horário certo e rígido, de chegada, de saída; comportamento, forma de falar e vestimentas discretas. Não recusa nenhuma tarefa que lhe é dada e realiza todas, sem reclamar. Então, ele acrescenta: *das três* [com deficiência], *ela é*

*que sofre mais. “Eu tenho certeza disso, Converse com ela, ela vai te contar”.*

Os principais desafios que são postos no cotidiano do trabalho de Lúcia e de outros servidores com deficiência é enfrentar a relação que se estabelece socialmente entre a sua deficiência e incapacidade para o trabalho. A sua rigidez no comportamento, desenvolvendo o papel da “melhor servidora” é uma estratégia utilizada por ela e por outros servidores com deficiência para provar, dia após dia, que são capazes para o trabalho. Ser o “melhor servidor” tem uma função reguladora das relações sociais: o desrespeito e descrédito postos pelo estigma são substituídos pelo comportamento alheio vendo-os como heróis e exemplos de superação, e o servidor com deficiência acaba por ganhar uma posição de destaque social no trabalho como exemplo a ser seguido, e por consequência, respeito (VASCONCELOS, 2010).

Contudo, o papel do servidor com deficiência será vivido no limite de uma contradição: de um lado, uma pessoa marcada por um estigma que lhe confere um descrédito social de improdutivo e de incapaz para o trabalho e de outro, o “servidor-exemplo” que produz mais que qualquer um, se adequando à instituição e aos preceitos do capital.

### **A superação na forma de “bom trabalhador” travestidos de estratégias para alcance do reconhecimento e busca pela paridade de participação no trabalho**

Se de um lado, a IFES, enquanto uma instituição federal realiza de forma incompleta a inclusão do servidor com deficiência e os pares sem deficiência tomam para si, inevitavelmente esta tarefa, as pessoas com deficiência por si mesmas, desenvolvem estratégias para alcançar paridade na participação e reconhecimento como um servidor produtivo como outro qualquer, independente da “deficiência”. Essas estratégias, como foram descritas anteriormente, dizem da omissão da deficiência como também da busca pelo *status* de melhores servidores.

Trata-se de comportamentos que apresentam uma função ímpar no trabalho e regulam as interações humanas. Os estigmatizados podem controlar a identidade que lhes foram fornecidas utilizando diversos comportamentos (GOFFMAN, 2008). Os que mais se apresentaram nesta pesquisa foram os relativos ao comportamento como “bom trabalhador” (VASCONCELOS, 2010).

Construir uma imagem de melhor servidor é ter por consequência, uma visão positiva por parte dos outros que convivem cotidianamente com os servidores com deficiência (VASCONCELOS, 2010). Ser “o melhor” evita ser visto como o “coitadinho” ou “incapaz” para o trabalho. Essa condição traz ganhos na interação com os outros e a regula: a busca pela paridade travestida de superação equipara os servidores com deficiência no mesmo nível dos “normais”, trazendo para o servidor com deficiência, mesmo que momentaneamente, a condição de servidor “igual aos outros”.

Mesmo que a busca pela paridade e reconhecimento (uma relação sem distorção a si mesmo) (FRASER, 2007) sejam travestidos de superação, ainda perdura o falso reconhecimento do servidor com deficiência (FRASER, 2000), retroalimentando uma depreciação cultural. O melhor servidor acaba por atender e cumprir as necessidades da produção, impostas pelo capitalismo, se constituindo então, como um dispositivo de controle no trabalho (VASCONCELOS, 2010). O desafio de provar a cada dia a sua capacidade submete a sua saúde a condições laborais que a deixa vulnerável, o tornando um “frágil super-herói”.

### **Considerações finais: afinal, há inclusão da pessoa com deficiência ou exclusão na IFES?**

A partir dos achados do presente estudo, identificaram-se desafios no trabalho a serem enfrentados pelos servidores com deficiência, onde se observou que as estratégias podem ser desenvolvidas de modo individual e/ou coletivo e mais ainda, a importância da rede social existente no trabalho para a efetivação da inclusão. Ademais, como principais desafios postos aos servidores com deficiência estão o enfrentamento da inacessibilidade, as condições precárias na infraestrutura física e tecnológica e, como desafio mais complexo, o enfrentamento do estigma da incapacidade.

Todos esses desafios se fazem presentes cotidianamente no trabalho dos servidores com deficiência e os colocam em posições contraditórias, que ora pendem para o falso reconhecimento, não paridade de participação e ora, para reconhecimento, justiça e paridade de participação (FRASER, 2000; 2002; 2007). A partir desses dados, apresentam-se o seguinte questionamento: há uma inclusão ou uma exclusão sutil do servidor com deficiência na IFES?

A prática de inclusão das pessoas com deficiência na referida IFES é realizada de forma semelhante em outras empresas brasileiras, sejam elas públicas ou privadas: existem uma imposição legal e um percentual mínimo de vaga que devem ser ocupadas pelas pessoas com deficiência, entretanto, inexistem outras iniciativas estatais, na forma de subsídios e apoios, que fomentem a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (BRASIL, 2007) principalmente em instituições públicas, já que o Estado foi o primeiro a tomar para si a responsabilidade de admitir a pessoa com deficiência em seus espaços de trabalho (ARAÚJO, 2011).

Verificou-se nesse estudo que a ausência de acessibilidade limita a participação no trabalho dos servidores com deficiência, impede a participação plena, quando não garante o direito à acessibilidade e exige um dispêndio de energia física, emocional e afetiva para se manter trabalhando. Cabe ressaltar que as obrigações de adequações e acessibilidade no trabalho são responsabilidades das instituições empregadoras (BRASIL, 2004), neste caso, a instituição pública. Contudo, essas instituições enfrentam problemas históricos difíceis de serem superados e se esforçam a cada dia para enfrentá-los. A responsabilidade pela inclusão e permanência recai então sobre os servidores mais próximos das pessoas com deficiência, os gestores diretos e os pares sem deficiência.

A inclusão se dá em níveis: constatação da deficiência, entrevista, levantamento de perfil, negociação entre gestores diretos e indiretos e a inclusão na ponta que é realizada pelos pares, sendo essa última de maior impacto e que garante a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Conclui-se então que na atualidade, atribui-se a inclusão na referida IFES com sobrecarga nos colegas de trabalho e nas próprias pessoas com deficiência, exigindo das mesmas estratégias compartilhadas em grupo ou muitas vezes, solitárias. Por sua vez, a inclusão e a aceitação no local envolvem aspectos subjetivos, principalmente, valores, princípios religiosos e empatia com a condição do sujeito com deficiência. Outras vezes, esse acolhimento não acontece e a pessoa com deficiência agrega mais um desafio para ser enfrentado.

Entendendo a IFES como uma instituição situada em um contexto cultural maior e anterior a mesma, ela acaba por reproduzir mecanismos sociais encontrados na sociedade na interação com as pessoas com deficiência: o estigma da incapacidade, como foi visto, existente nessa instituição, é um dos exemplos. A própria forma de inclusão (sem preparação formal e

utilização dos valores humanos) desenvolvida pela IFES também é um indicativo onde se visualiza o esforço da mesma em promover a inclusão, mas sem condições para tal.

O clima intelectual e a missão da instituição para “acolher as diferenças” é um aspecto que diz sobre a potencialidade da referida IFES para inclusão da pessoa com deficiência. Coexistem então, esforços inclusivos e ações excludentes, entretanto, a inclusão se efetua, em detrimento do sacrifício alheio de duas partes, a pessoa com deficiência e na maioria das vezes, dos seus colegas. Válido lembrar que o processo de inclusão é infinito, não se extinguindo com a mera lotação do servidor com deficiência e mais ainda, a exclusão perdura, sendo sutil e sofisticada, evidenciada por comportamentos estigmatizantes, algumas vezes percebidas pelos servidores com deficiência, gerando para esses últimos, esforços cotidianos para seu enfrentamento.

A maior potencialidade deste local de trabalho situa-se na qualidade das interações humanas, dos sentimentos de solidariedade evidenciados na forma de cooperação que podem ser “brandos” ou em “excesso”, que acaba por poupar a instituição de se responsabilizar pela inclusão dos servidores com deficiência. A partir desses aspectos, percebe-se uma inclusão no trabalho de forma excludente, que perpetua o falso reconhecimento do servidor com deficiência e não-paridade de participação como servidor produtivo.

## **AGRADECIMENTOS**

Este artigo contou com colaborações imprescindíveis para a sua confecção. Agradecemos aos gestores de recursos humanos e demais servidores da presente universidade por permitir a realização desta pesquisa. Agradecemos também à professora Ana Angélica Trindade por nos auxiliar com o entendimento da Teoria do Reconhecimento. A CAPES que por meio de auxílio financeiro, possibilitou a execução desta pesquisa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. 4ª Ed. Brasília, CORDE: 2011.148 p.

ANIKKA, L.; CAISA, H.; ULRICA, B. Reclaiming the worker role: perceptions of people with mental illness participating in IPS. **Scandinavian Journal of Occupational Therapy**, Sweden, p.1-27, junho de 2012.

BAHIA, M.S; SCHOMMER, P.C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Revista Organização e Sociologia**, v.17, n.54, p-439-461, 2010.

\_\_\_\_\_. Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del-Rei, v. 6, n.1, p. 62-77, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, 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** [da] República Federativa do Brasil, 12 de dez. de 1990. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, 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** [da] República Federativa do Brasil, 25 de julho de 1991. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)> Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 21 de dez. de 1999. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, Conselho Nacional de Saúde (CNS). Resolução Conep nº. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas orientadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil. Disponível em <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Último acesso em 28 de dezembro de 2015. Brasília, dezembro de 2012.

\_\_\_\_\_, Decreto nº. 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis de nº 10.048 de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.

098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 3 de dez. de 2004. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2ª ed. Brasília: MTE, SIT, 2007, 100 p.

BOSI, A.P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior no Brasil nesses últimos 25 anos. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; SUZANO, J.; NEPOMUCENO, M.F. Acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, São João Del- Rei, v. 4, n.2, p.310-317, 2011.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, nº 24, 2003.

COULON, A. **Etnometodologia**. Petrópolis,RJ: Vozes,1995, 134p.

DEJOURS, C., DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n.3, p. 98-104, 1993.

DELGADO, M. C. S.; GOULART, I. B. Práticas de desenvolvimento de pessoas com deficiência em uma instituição do setor educacional. **Pesquisas e Práticas Sociais**, São João Del Rei, v.6, n. 1, 2011.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 37-57, 2011.

FRANÇA, I. S. X; PAGLIUCA, L. M. F.; BAPTISTA, R. S. Políticas de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites. **Acta Paul. Enfermagem**, v.21, n.1, p.112-6, 2008.

FRASER, N. Rethinking Recognition. **New Left Review**, v. 3, p. 1–8, 2000.

\_\_\_\_\_. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v. 63, p. 7-20, 2003.

\_\_\_\_\_. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova**, São Paulo, v. 70, n. 101-138, 2007.

GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. 2010. 205 f. Tese [Doutorado em Economia]. Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

GOFFMAN, E. **Estigma**. Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2008. 158 p.

GUÉRIN, F. *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da Ergonomia**. 1ª Edição. São Paulo, SP: Fundação Vanzoline, 2001. 200 p.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia, GO: Ed. da UCG, 2006. 228p.

- LAPLANTINE, F. **A descrição etnográfica**. Tradução de João Manuel Ribeiro Coelho e Sergio Coelho. São Paulo: Terceira Margem, 2004. 137p.
- LEAL, D. R.; MATTOS, G. D., FONTANA, T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autoreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Santo Ângelo, v. 66. n.1, p. 59-66, 2013.
- LEDA, D. B., MANCEBO, D. REUNI: heteronomia e precarização da universidade e do trabalho docente. **Educação e Realidade**, v. 34, n. 1, p. 49-64, 2009.
- LEDERER, V. *et al.* Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis) ability: a Scoping Review of Published Definitions. **Journal Ocupacional Rehabilitation**, Canadian, v.24, n. 2, p. 242–267, 2014.
- KULKARNI. M.; LENGNICK-HALL, M.L. Socialization of people with disabilities in the workplace. **HumanResource Management**, vol. 50, n. 4, p. 521 – 540, 2011.
- MANCEBO, D. MAUÉS, O. CHAVES, V.L.J. Crise e reforma do Estado e da Universidade brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educar**, n. 28, p. 37-53, 2006.
- MARVAL, R. Work: the linchpin to success for a street-involved man with multiple disabilities. **Work**, Canada, v. 40, p. 489-493, 2011.
- OLIVEIRA, R. C. **O trabalho do antropólogo**. 2ª ed. Brasília: São Paulo Editora UNESP, 2000. 220 P.
- ONU. Declaração Dos Direitos Das Pessoas Deficientes, n. 3, p. 4–5, 1975.
- PÉREZ, S. V. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cad. EBAPE BR**, v. 10, nº 4, 2012.
- QUEIROZ, A. V. **Deficiência e justiça: um estudo de caso sobre a visão monocular**. 2011. 96 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde). Instituto de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Brasília, Brasília 2011.
- RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R.A inclusão indesejada: as empresas brasileiras e face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista da Faculdade de Comunicação da UFBA** Salvador, v.16 - n.50, p. 545-564, 2009.
- SASSAKI, R. K. Inclusão: o paradigma do século 21. **Revista Inclusão**, ano I, n. 1, p. 19-23, out., 2005.
- SILVA, L. M. O estranhamento causado pela deficiência. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 33, 2006.
- SILVA, R. A.; ICHIKAWA, E. Y. A Representação Social na Esfera Pública: Percepções sobre o Funcionário Público em uma Administração Municipal. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 9, n. 1, 2009.
- TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.11, n.2, p. 273-294, 2005.

THERRIEN J.; CARVALHO A. D. F. O professor no Trabalho: Epistemologia da Prática e Ação/ Cognição Situada- Elementos para Análise da Práxis Pedagógica. **Revista Brasileira de Formação de Professores**, v.1, p. 129-147, 2009.

TOLDRÁ, R. C.; SANTOS, M. C. People with disabilities in the labor market: facilitators and barriers. **Work**, São Paulo, v. 45, p. 553-563, 2013.

TRINDADE, A. A. **Cooperação internacional em saúde no MERCOSUL: Argentina, Brasil e Uruguai**. 2015. 380 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva). Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador 2015.

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

ZANITELLI, L. M. A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: o impacto e possíveis alternativas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n.17, p. 2085-2094, 2013.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista o desafio que coloca para a sociedade e para o Estado, o tema abordado na presente dissertação espera trazer uma concepção sobre “inclusão” tomada como um processo, ou seja, trata-se de uma ação que deve ser continuada e não compreendida como um ato que se extingue quando da empregabilidade da pessoa com deficiência. Embutido no termo “incluir” está o verbo permanecer. É necessário que ações de empregabilidade da pessoa com deficiência tenham como meta a sua permanência no setor de trabalho.

A garantia da permanência é conquistada com o estabelecimento de mudanças nos níveis físicos, estruturais, tecnológicos, comunicacionais e principalmente, atitudinais. O estigma da incapacidade, visto como um tipo de barreira atitudinal complexo e difícil de ser combatido (SASSAKI, 2005; VASCONCELOS, 2010; PÉREZ, 2012) pode ser desconstruído quando a partir das condições oferecidas pelo local serem o suficientemente condizentes com as necessidades das pessoas para que enfim, suas potencialidades possam emergir. A discriminação, o preconceito e o estigma são elementos que permeiam a nossa sociedade que exigem grandes esforços para ser combatidos, contudo, há um movimento atual que converge para ações voltadas para o acolhimento da diversidade e esta pesquisa encontrou como resultados, elementos que corroboram essa afirmação.

A instituição busca soluções para o enfrentamento deste desafio. Existem iniciativas como o projeto *Campus Acessível*, desenvolvido pela SUMAI, visando à criação de acessibilidade na universidade. Além desse aspecto, é uma característica da UFBA uma abertura para o acolhimento do diferente coexistindo manifestações sutis de estigma. Ressalta-se a aceitação da realização desta pesquisa por parte dos dirigentes, revelando interesse em lidar com a questão.

Uma segunda etapa se delinea para este estudo: a devolução para a comunidade de servidores e para a instituição. Há potencialidades para serem reveladas e reiteradas acerca do estilo institucional para incluir e fazer permanecer os servidores com deficiência como também há fragilidades que precisam ser apontadas e principalmente, responsabilidades institucionais a serem executadas. Contudo, ressalta-se o compromisso por parte das pesquisadoras na devolução dos resultados de forma que sejam co-construídas ações possíveis com os atores institucionais que compõe esta universidade.

## REFERÊNCIAS GERAIS

ARAÚJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. 4ª Ed. Brasília, CORDE: 2011.148 p.

ARKSEY, H.; O'MALLEY, L. Scoping studies: towards a methodological framework. **International Journal of Social Research Methodology**, v. 8, n. 1, p. 19-32, 2005.

AMIRALIAN, M. L.; PINTO, E. B.; GHIRARDI, M. I.; et al. Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, v. 34, n. 1, p. 97-103, 2000.

BAHIA. Secretaria da Saúde do Estado. Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador. **Orientações técnicas para ações de prevenção e manejo da incapacidade para o trabalho no SUS. SUS/BAHIA. SESAB/SUVISA/ CESAT**. Salvador: DIVAST, 2014.

BAHIA, M.S; SCHOMMER, P.C. Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del-Rei, v. 6, n.1, p. 62-77, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 25 de out de 1989. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, 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** [da] República Federativa do Brasil, 12 de dez. de 1990. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, 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** [da] República Federativa do Brasil, 25 de julho de 1991. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm) Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, Lei nº. 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 19 de dez de 2000. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm) Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 6 de jul. de 2015. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm) Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, Conselho Nacional de Saúde (CNS). Resolução Conep nº. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas orientadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil. Disponível em <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Último acesso em 28 de dezembro de 2015. Brasília, dezembro de 2012.

\_\_\_\_\_, Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 21 de dez. de 1999. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, Decreto nº. 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis de nº 10.048 de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. **Diário Oficial da União** [da] República Federativa do Brasil, 3 de dez. de 2004. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_, **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo**. Brasília: Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), 2006.

\_\_\_\_\_, MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE. DEPARTAMENTO DE VIGILÂNCIA DAS DOENÇAS TRANSMISSÍVEIS. Protocolo de vigilância e resposta à ocorrência de microcefalia relacionada à infecção pelo vírus Zika, 2015.

\_\_\_\_\_, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2ª ed. Brasília: MTE, SIT, 2007, 100 p.

\_\_\_\_\_, Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Tecnologia Assistiva. Comitê de Ajudas Técnicas. **Brasília: CORDE**, p. 138, 2009a.

\_\_\_\_\_, Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 377. O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes, 2009b.

BORGES, J. A. S. **Sustentabilidade e Acessibilidade**. Educação Ambiental, inclusão e direitos das pessoas com deficiência – práticas, aproximações teóricas, caminhos e perspectivas. Brasília: OAB Conselho Federal, 2014, 212 p.

BRASÍLIA. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. MTE/SIT. Brasília, 2007.

BOTELHO, M.F.C. **Bibliotecas universitárias: mediação e acesso à informação para pessoas com deficiência**. 2014.176f. Dissertação (Mestrado em Sistema de Informação). Instituto de Ciência da Informação, Universidade Federal da Bahia, Salvador 2014.

CARTILHA do Censo 2010: pessoas com deficiência. Secretaria Nacional dos Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR); Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Coordenação-Geral dos Sistemas de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; **Brasília: SDH-PR/SNPD** 2012, 32p.

CARVALHO-FREITAS, M.N. *et al.* Acompanhamento do Primeiro Ano de Trabalho de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Pública. , v. 4, n. 2, p. 310–317.

Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência..., 2006.

COULON, A. **Etnometodologia**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995, 134p.

DEJOURS, C., DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n.3, p. 98-104, 1993.

DOYLE, S. Reflexivity and the Capacity to Think. **Qualitative Health Research**, v. 23, n.2, p 248– 255, 2013.

FONTANELLA, B. B. *et al.* Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. Caderno de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 389-394, 2011.

FRANÇA, I. S. X, PAGLIUCA, L. M. F.; BAPTISTA, R.S. Políticas de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites. **Acta Paul. Enferm.**, v.21, n.1, p.112-6, 2008.

FRASER, N. Rethinking Recognition. **New Left Review**, v. 3, p. 1–8, 2000. Disponível em: <http://newleftreview.org/II/3/nancy-fraser-rethinking-recognition>. Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. 2010. 205 f. Tese [Doutorado em Economia]. Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

GM, P. D.O.U. - Ano CXLIX N<sup>o</sup> Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. , v. 165, Seção, p. págs. 46–51, 2012.

GOFFMAN, E. **Estigma**. Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 1975. 158 p.

GUÉRIN, F. *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da Ergonomia. 1<sup>a</sup> Edição. São Paulo, SP: Fundação Vanzoline, 2001. 200 p.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia, GO: Ed. da UCG, 2006. 228p.

LAPLANTINE, F. A descrição etnográfica. Tradução de João Manuel Ribeiro Coelho e Sergio Coelho. São Paulo: Terceira Margem, 2004. 137p.

LEDERER, V. *et al.* Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis) ability: A Scoping Review of Published Definitions. **Journal Occupational Rehabilitation**, Canadian, v.24, n. 2, p. 242–267, 2014.

MAIA, L. M.; CAMINO, C.; CAMINO, L. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise do preconceito a partir das concepções de profissionais de recursos humanos. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 6, n. 1, p. 78–91, 2011.

MARVAL, R. Work: the linchpin to success for a street-involved man with multiple disabilities. **Work**, Canada, v. 40, p. 489-493, 2011.

MARX, K. O capital: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, Livro 1, 21ª ed., 1994.

MEDEIROS, M.; DINIZ, D. Envelhecimento e deficiência. In: CAMARANO, A.A. Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros. v. 1. Rio de Janeiro: **Ipea**, 2004. p.107-120.

OECD. **Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers** - Canada: Opportunities for Collaboration, n. 2010, p. 85, 2010.

OFFICER, A.; GROCE, N. E. Key concepts in disability. **The Lancet**, v. 374, p. 1795–1796, 2009.

OLIVEIRA, R. C. **O trabalho do antropólogo**. 2ª ed. Brasília: São Paulo Editora UNESP, 2000. 220 P.

OMOTE, S. Deficiência e não-deficiência: recortes do mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v.1,n.2, p. 65-73,1994.

ORGANIZAÇÃO NACIONAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris 1948.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. São Paulo: **Edusp**; 2008.

\_\_\_\_\_. Relatório Mundial sobre a deficiência. Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, **Governo do Estado de São Paulo**, 2011.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. , p. 1–7, 1948. Disponível em: [http://consultoriaregisprado.com/Legisla??o comparada/Declara??o Universal dos Direitos Humanos da ONU de 1948.pdf](http://consultoriaregisprado.com/Legisla??o%20comparada/Declara??o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos%20da%20ONU%20de%201948.pdf). Último acesso em 28 de dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_. Declaração Dos Direitos Das Pessoas Deficientes, n. 3, p. 4–5, 1975.

PÉREZ, S. V. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cad. EBAPE BR**, v. 10, nº 4, 2012.

QUEIROZ, A. V. **Deficiência e justiça: um estudo de caso sobre a visão monocular**. 2011. 96 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde). Instituto de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Brasília, Brasília 2011.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R.A inclusão indesejada: as empresas brasileiras e face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista da Faculdade de Comunicação da UFBA** Salvador, v.16, n.50, p. 545-564, 2009.

RUARO, J. A. *et al.* Panorama e perfil da utilização da CIF no Brasil – uma década de história. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, v. 16, n. 6, p. 454-62, 2012.

SAMPAIO, R. F.; LUZ, M. T. Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 25, n. 3, p. 475–483, 2009.

SASSAKI, R. K. **Inclusão, construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

\_\_\_\_\_. Inclusão: o paradigma do século 21. **Revista Inclusão**, ano I, n. 1, p. 19-23, out., 2005.

SIMÕES, C. A.; PINTO, I. C. M. Conceitos e definições de deficiência e reabilitação in: LIMA, I. M. S.O, PINTO, I. C. M. P. e PEREIRA, S.O (Orgs). **Políticas públicas e pessoa com deficiência**. Direitos Humanos, Família e Saúde. Salvador: EDUFBA, 2011. 284 p.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.11, n.2, p. 273-294, 2005.

TELFORD, C. W.; SAWREY, J. M. **O indivíduo excepcional**. Zahar, 1997, 660 p.

THERRIEN J., CARVALHO A. D. F. O professor no Trabalho: Epistemologia da Prática e Ação/ Cognição Situada- Elementos para Análise da Práxis Pedagógica. **Revista Brasileira de Formação de Professores**, v.1, p. 129-147, 2009.

TOLDRÁ, R. C.; SANTOS, M. C. People with disabilities in the labor market: facilitators and barriers. **Work**, São Paulo, v. 45,p. 553-563, 2013.

UFBA. **Ufba - Plano Diretor Interno para os anos de 2012 a 2016, p. 2–84, 2012.**

Disponível em: <[https://www.ufba.br/sites/devportal.ufba.br/files/pdiufba\\_2012-16\\_0.pdf](https://www.ufba.br/sites/devportal.ufba.br/files/pdiufba_2012-16_0.pdf)>.

Último acesso em 17 de janeiro de 2016.

VASCONCELOS, F. D. **Ironias da desigualdade: políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência física**. 2005. 206f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva). Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador 2005.

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

## **APÊNDICES**

### **APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE PARA OS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA**

Como foi chegar até aqui neste trabalho?

(Quais os desafios que você encontra no seu trabalho? Como você lida com eles?)

**APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA PARA OS SERVIDORES QUE SE OCUPAM DA GESTÃO, AVALIAÇÃO E ALOCAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UFBA.**

1- O que acontece quando uma pessoa com deficiência é admitida na UFBA? (Gostaria que você me caracterizasse o processo de inclusão de pessoas com deficiência que entram nesta universidade federal. Como ele acontece? Desde quando? Como você define uma pessoa com deficiência? O que você acha da contratação de pessoas com deficiência?)

2-Como é lotar um servidor com deficiência?

3-Você considera que a UFBA adequou a sua estrutura física às pessoas com deficiência?

4- Você identifica diferenças na qualidade do trabalho feito pela pessoa com deficiência e do trabalho realizado por uma pessoa sem deficiência neste órgão?

5- Como você avalia as condições de trabalho para um servidor nesta instituição? E para o servidor com deficiência? Existem diferenças?

6-Quais são as potencialidades dessa instituição no que diz respeito às condições de trabalho, acolhimento, manutenção e progressão da carreira para um servidor com deficiência? O que este órgão tem para oferecer às pessoas com deficiência que escolhem prestar um concurso público neste lugar?

**APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMI- ESTRUTURADA COM COLEGAS DE TRABALHO E GESTORES DIRETOS DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA.**

- 1-O que acontece quando uma pessoa com deficiência é admitida?
- 2-Como é gerir/trabalhar com um colega com deficiência?
- 3- Como você define uma pessoa com deficiência?
- 4- Você encontra desafios para desenvolver seu trabalho nesta instituição? Caso positivo, quais são eles?
- 5- Para você, existem desafios no trabalho para as pessoas com deficiência? Caso positivo, você considera que esses desafios se constituem como empecilhos para o desenvolvimento do trabalho dos seus colegas com deficiência? Ou eles se constituem como impulsionadores para os servidores com deficiência?
- 6-Existem diferenças na qualidade do trabalho e no seu desenvolvimento, feito pela pessoa com deficiência quando comparado ao trabalho realizado por uma pessoa sem deficiência nesta instituição?
- 7- Como você avalia as condições de trabalho para um servidor na UFBA? E para o servidor com deficiência? Existem diferenças? Se positivo, quais são elas?
- 8- Como você avalia a qualidade da relação do servidor com deficiência com estudantes?
- 9- Como você avalia a relação dos colegas de trabalho sem deficiência com os colegas de trabalho com deficiência?
- 10- Apesar de dificuldades no trabalho, o que a UFBA tem de positivo para o servidor com deficiência?

**APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA TODOS OS PARTICIPANTES DA PESQUISA**



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA/FACULDADE DE MEDICINA  
PROGRAMA DE PÓSGRADUAÇÃO EM SAÚDE, AMBIENTE E TRABALHO

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**1. Dados de identificação do interlocutor**

Nome: \_\_\_\_\_ Ocupação: \_\_\_\_\_  
Número do documento de identidade: \_\_\_\_\_  
Data de nascimento: \_\_/\_\_/\_\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_  
E-mail: \_\_\_\_\_  
Endereço: \_\_\_\_\_  
Cidade e estado: \_\_\_\_\_ CEP: \_\_\_\_\_

**2. Dados sobre a pesquisa e os respectivos responsáveis:**

**TÍTULO:** A (in) acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público.

**PESQUISADORA PARTICIPANTE:** Gabriela Souza de O. Sampaio

Contatos: gspsicologia@gmail.com / (71) 3283.5573 – PPGSAT

**INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL:** Departamento de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina da Bahia – UFBA.

**PESQUISADORA RESPONSÁVEL/ ORIENTADORA:** Prof.<sup>a</sup> Mônica Angelim Gomes de Lima

**DURAÇÃO DA PESQUISA:** 1 ano

Estamos convidando você para participar da nossa pesquisa. Gostaríamos de conhecer a sua trajetória profissional enquanto um servidor com deficiência/sua experiência de possuir um colega de trabalho com deficiência/de ser um gestor de uma equipe onde existe pessoa(s) com deficiência/ ou sua experiência de ser um servidor responsável pela avaliação e/ou lotação de servidores com deficiência.

O título dessa investigação é **A (in) acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público**. De forma sucinta, esse estudo quer compreender como se dá o processo de inclusão, manutenção e progressão do servidor com deficiência na Universidade Federal da Bahia. Até o presente momento,

foram encontrados na literatura nacional, poucos estudos referentes aos servidores públicos com deficiência e sua relação com o trabalho. Dessa forma, a sua participação pode nos ajudar a contribuir com a prática científica e posterior acumulação de conhecimento nessa área.

**PROCEDIMENTOS:** Gostaríamos de fazer algumas perguntas sobre a sua trajetória profissional/ conhecer a sua experiência enquanto colega de trabalho de uma pessoa com deficiência/ compreender através da sua prática enquanto servidor técnico responsável pela avaliação-lotação de servidores com deficiência como se dá o processo de inclusão deste trabalhador. O áudio das suas respostas será, se você permitir, gravadas. A observação do seu trabalho será importante para nós. Observar você trabalhando complementa o seu relato sobre ela. Essa pesquisa não está vinculada a nenhuma instituição religiosa, privada ou governamental bem como nenhuma instância de tratamento médico ou sindical. Todas as informações que você prestar serão guardadas e estarão protegidas. Suas respostas serão mantidas em sigilo. Sua identidade será preservada, seu nome será substituído por outro, fictício. Cuidaremos também para que você não seja identificado através do seu cargo, suprimindo na pesquisa a sua lotação no referido órgão. Informamos que não serão oferecidos nem realizados pagamentos para você responder às perguntas.

**BENEFÍCIOS:** É muito importante a sua participação nessa pesquisa já que ela possibilitará o fomento de conhecimentos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público. Essa entrevista possibilita um espaço para você discorrer sobre sua vivência no seu trabalho.

**RISCOS:** Existe a possibilidade de você se emocionar ao relatar a sua experiência no trabalho. Poderemos tocar em temáticas que podem deixar você desconfortável. Caso isso ocorra e você avalie como doloroso, você pode desistir em qualquer momento dessa pesquisa. Informamos que a equipe de Psicologia do Serviço Médico Rubens Brasil- SMURB- pode atendê-lo caso você avalie que o fato de adentrar nesse tema o mobilizou emocionalmente e que essa mobilização mereça intervenção profissional. Reiteramos que você tem a liberdade de recusar a sua participação nessa pesquisa ou até mesmo de retirar seu consentimento em qualquer fase dessa pesquisa, sem a existência de penalização alguma e sem prejuízo à continuidade desta investigação e dos benefícios agregados a mesma.

Se você concorda em participar dessa pesquisa, se todas as dúvidas foram esclarecidas pelo pesquisador direto, aceita os procedimentos que serão realizados, por favor, assine esse termo em duas vias. Uma via ficará com você e a outra, com o entrevistador. Abaixo, encontram-se

os contatos do Comitê de Ética e Pesquisa da Faculdade de Medicina da Bahia, você poderá acessá-lo em caso de dúvidas em relação a essa pesquisa como também poderá fazer alguma denúncia relacionada à mesma.

**Comitê de Ética em Pesquisas da Faculdade de Medicina da Bahia - Universidade Federal da Bahia - FAMEB/UFBA.** End.: Largo do Terreiro de Jesus, s/n- Pelourinho - Salvador-Bahia Tel: 71 3283 5564 Email: [cepfmb@ufba.br](mailto:cepfmb@ufba.br). Horário de funcionamento: manhãs de segunda, terça e quintas-feiras das 07 às 13 horas; tardes de segunda (14 às 18 horas), quarta e sexta das 13 às 18 horas.

---

Assinatura do interlocutor

---

Assinatura da entrevistadora

Salvador, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

Desde já, agradecemos a sua participação.

## APÊNDICE E - ARTIGO ESCOLHIDO PARA SUBMISSÃO

### **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão de escopo.**

**Resumo:** A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho é um desafio. Esta revisão buscou compreender as práticas referentes ao tema. Foram acessados artigos empíricos qualitativos, escritos em inglês, português e espanhol, acesso gratuito, de 2010 a 2015. Dezesesseis artigos foram encontrados. A discussão pautou-se em dois eixos centrais do processo de inclusão: processo de busca e acesso à vaga no mercado de trabalho e a permanência das pessoas com deficiência. O primeiro contemplou a descrição dos diferentes formatos que dispararam o processo de inclusão e o segundo reuniu as implicações das interações entre atores sociais envolvidos nos processo de inclusão. Os resultados apontam que a inclusão no trabalho se dá a partir do suporte das redes sociais e da obrigatoriedade posta por normativas. Reforça a proposição que inexistente uma prática de inclusão tomada como ideal.

**Palavras-chave:** pessoa com deficiência; Inclusão; Mercado de trabalho; Estudo de Escopo

The inclusion of people with disabilities in the labor market: a review of scope

**Abstract:** towards people with disabilities by the company, and support from the human resource network (employers, managers and peers) at work. The inclusion of people with disabilities in work is a challenge. This review tried to describe and characterize the practices referring to the inclusion. Free access qualitative empirical articles written in English, Portuguese and Spanish from 2010 to 2015 were accessed. Sixteen articles were found. The results and discussions were guided by two pivotal points of the process of inclusion of people with disabilities in work: the process of search and access to job vacancies and the permanence of people with disabilities. This review made possible the understanding that most of times people with disabilities and their families try to find employment in the productive sector alone. The success of inclusion lies in the promotion of accessibility in many levels, positive values towards people with disabilities by the company, and support from the human resource network at work.

Keywords: People with Disabilities; Inclusion; Labor Market; Study of Scope

La inclusión de las personas con discapacidad el mercado laboral: una revisión de alcance.

Resumen: La inclusión de las personas con discapacidad el trabajo es un reto. Este examen se trató de entender las prácticas sobre el tema. Se accedió a los documentos empíricos cualitativos, escritos em Inglés, portugués y español, libre, de 2010 a 2015. Dieciséis artículos fueron encontrados. La discusión se centra en dos ejes centrales del proceso de inclusión: proceso de búsqueda y de acceso al puesto de trabajo el mercado laboral y la permanencia de las personas con discapacidad. El primero incluía la descripción de los diferentes formatos que desencadena el proceso de La inclusión y la segunda las implicaciones de las interacciones entre los actores sociales involucrados en el proceso de inclusión. Los resultados muestran que La inclusión em el trabajo se da desde el apoyo de las redes sociales y La obligación impuesta por la normativa. Refuerza la idea de que no existe una práctica de la inclusión tomado como ideal.

Palabras clave: persona con discapacidad; La inclusión; Mercado de trabajo; Revision de alcance.

## INTRODUÇÃO

Existe no mundo aproximadamente um bilhão de pessoas com deficiência<sup>1</sup>. Observando a existência de garantias de empregabilidade respaldadas em lei em nível internacional e a proibição de qualquer atitude discriminatória, principalmente no setor produtivo<sup>2,3</sup> ainda é um grande desafio a inclusão desse contingente populacional no mundo do trabalho. A inclusão no trabalho é um direito<sup>4</sup> e ainda, é capaz de reduzir a carga da doença e da incapacidade sobre o indivíduo, a família e a sociedade<sup>5</sup>.

“Deficiência” é um construto complexo e por isso, se observam dificuldades para o estabelecimento de um consenso acerca da sua definição<sup>6-8</sup>. A Organização Mundial de Saúde - OMS a compreende atualmente a partir de uma perspectiva multidimensional, que contempla os aspectos biomédicos e psicossociais<sup>9</sup>. Uma “deficiência” é, portanto, percebida a partir de um corpo com impedimentos físicos ou psíquicos<sup>8,9</sup> que, em interação com um contexto, faz emergir processos sociais associados a essa condição, como por exemplo, atitudes estigmatizantes<sup>8, 10,11</sup>.

O tema “inclusão da pessoa com deficiência no trabalho” é timidamente discutido em áreas que se ocupam do tema “trabalho”<sup>4</sup>. A importância de discuti-lo diz sobre a necessidade de propor ações em saúde para esse grupo de trabalhadores, preconizadas pela Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - PNSTT<sup>12</sup>.

O trabalho, mesmo se constituindo como um direito garantido por lei<sup>13</sup> não é objeto de fácil acesso às pessoas com deficiência. A postura de negação por parte das empresas para contratar as pessoas com deficiência pauta-se em aspectos como inexistência de profissionais com deficiência com a qualificação exigida pelo mercado e impossibilidade de contratação devido à complexidade das tarefas<sup>14</sup>.

Uma das tentativas para remediar a condição de preteridos para o mercado de trabalho tem sido a criação por parte do Estado de sistema de reservas de vagas no trabalho. As Políticas de Ações Afirmativas (ou Cotas Sociais), presente no Brasil e em outros países são ações estatais voltadas para a empregabilidade das pessoas com deficiência, perfazendo um conjunto de práticas dirigidas a uma determinada

população que, estabelecidas em lei, impõem aos empregadores a condição de contratar as pessoas com deficiência<sup>13</sup>.

A implementação das políticas de inclusão no trabalho não se constitui tarefa fácil, mas se observam iniciativas que precisam ser valorizadas e estudadas no sentido de avançar nesta direção. Desse modo, a presente revisão buscou responder a seguinte pergunta “como as pessoas com deficiência são incluídas no trabalho?”. Interessou compreender como a literatura científica tem abordado experiências de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de uma revisão de literatura do tipo *scoping review*, a partir de levantamento de produções científicas no período compreendido entre janeiro de 2010 a julho de 2015. Esta revisão interessou-se por publicações que relataram práticas de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho.

Admitiram-se as publicações exclusivamente na forma de artigos empíricos sob o prisma da abordagem qualitativa. Esta escolha é justificada pela opção por uma abordagem compreensiva do fenômeno social da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. Optou-se pelas seguintes bases indexadas acessadas por meio do Portal CAPES: *Scopus, Pubmed, Web of Science, CINAHL, Scielo, Medline, Lilacs* e o *site Google Scholar*.

A seleção dos artigos baseou-se pelos seguintes critérios: estar publicado em periódicos indexados nas bases de dados e do site escolhidos, ser artigo completo, de acesso livre, nas línguas espanhola, portuguesa e inglesa e ter como tema a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

A sintaxe utilizada para o rastreamento dos artigos foi elaborada com colaboração de três bibliotecárias e de um pesquisador experiente. Foram definidos os seguintes termos e booleanos, a partir de um dicionário eletrônico de Descritores em Ciências da Saúde – DeCS. Posteriormente, foram aplicados de acordo com a base ou site de

busca escolhidos “*disabled persons*” AND work, “*disabled persons*” AND “*public sector*”, “*disabled persons*” AND inclusion, “*disabled persons*” AND “*job market*”, “*disabled persons*” AND inclusion AND “*job market*”, “*disabled persons*” AND inclusion AND “*public sector*”, “*disabled persons*” AND inclusion AND work e “*disabled persons*” AND inclusion AND “*job market*”, “*disabled persons*” AND inclusion AND NOT *mainstreaming*.

## RESULTADOS

Após a leitura dos títulos durante o processo de rastreamento dos artigos, restaram ao todo, 292 artigos, encontrando com auxílio do programa *Mendeley*, 18 artigos duplicados. A etapa posterior centrou-se na leitura dos resumos dos 274 artigos finais. Após a leitura dos resumos, foram incluídos provisoriamente para esta revisão 39 artigos, que em seu título e resumo contemplavam descrições de práticas de inclusão de pessoas com deficiência.

Os 39 artigos, temporariamente incluídos como artigos potenciais para compor esta revisão, foram lidos na íntegra. Destes, seis eram do tipo revisão de literatura e sete eram artigos que dissertavam teoricamente sobre análises das Políticas de Ações Afirmativas, políticas de empregabilidade e considerações sobre a aplicação da Análise Ergonômica do Trabalho- AET na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. Quanto à metodologia, cinco estudos utilizaram métodos mistos (quantitativo e qualitativo) e seis utilizaram como método de investigação exclusivamente o quantitativo. Ao final, foram identificados 14 artigos qualitativos empíricos de abordagem qualitativa para análise. Foram incluídos adicionalmente dois artigos, que respondiam aos critérios de inclusão, a partir de referências cruzadas. A amostra final contemplou 16 artigos.

Dos 16 artigos oito eram estudos exploratórios<sup>15-22</sup> dois do tipo descritivo<sup>23, 24</sup> e seis deles <sup>25-30</sup> não deixaram claro se eram exploratórios ou descritivos.

O “estudo de caso” foi o delineamento de estudo mais comum, presente na metade das produções científicas. Prevaleram nos estudos como métodos a pesquisa

documental, entrevistas semi-estruturadas, visitas institucionais, observação direta e participante.

Os estudos levantados descreveram e analisaram práticas de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho centradas na experiência das próprias pessoas com deficiência, dos colaboradores/pares, gestores diretos e indiretos, família, profissionais de saúde e da área educacional. O interesse das produções alcançadas descreve a experiência da inclusão vista sob diversos pontos de vista e revela a complexidade do tema “inclusão no trabalho”.

Compreendendo a complexidade do tema e considerando a existência de inúmeras práticas voltadas para a inclusão da pessoa com deficiência, as experiências de práticas de inclusão relatadas nas produções científicas acessadas foram separadas em categorias para posterior análise, a saber: a inclusão no trabalho garantida por lei, pelo empenho da família e de outras redes sociais, programas de emprego apoiados envolvendo o campo da saúde e as estratégias utilizadas por instituições profissionais e/ou educacionais.

Entendendo a inclusão como o processo de entrada e permanência no mercado de trabalho, foram valorizados os resultados e discussões orientados por dois eixos centrais do processo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a busca e acesso à vaga no mercado de trabalho e a permanência das pessoas com deficiência. O primeiro contemplou a descrição dos diferentes formatos que dispararam o processo de inclusão, reconhecendo as variações da implantação de políticas de inclusão em diferentes contextos e o segundo reuniu as implicações das interações entre atores sociais envolvidos nos processo de inclusão.

## **DISCUSSÃO**

### **Eixo 1: A busca e acesso à vaga no mercado de trabalho**

**O acesso ao trabalho garantido pela obrigatoriedade posta pela legislação.**

Apesar do atual sistema de cotas brasileiro exigir a contratação, e esta última ser “indesejada”<sup>14</sup>, as pessoas com deficiência têm a incumbência de buscarem por iniciativa própria sua inclusão e de enfrentar o estigma relativo à sua incapacidade. Esse aspecto foi observado nos artigos encontrados e principalmente nos estudos desenvolvidos por Toldrá et al.<sup>17</sup> e por Bahia e Schommer<sup>15</sup>. Já as pesquisas desenvolvidas por Vasconcelos<sup>16</sup> e Von Furstenberg et al.<sup>20</sup>, realizadas respectivamente no Brasil e no Chile trazem a iniciativa do grupo familiar e da própria pessoa com deficiência buscarem a inclusão no setor produtivo, demonstrando, mais uma vez, a insuficiência da legislação.

O estudo realizado por Toldrá et al.<sup>17</sup> que visou entender como as instituições auxiliam na empregabilidade das pessoas com deficiência, identificou que a obrigatoriedade posta pelas normativas estava longe de extinguir a ideia equivocada sobre a incapacidade laborativa da pessoa com deficiência<sup>17</sup>. As cotas brasileiras visam somente a punição das empresas e não oferecem outras possibilidades de articulação do Estado com empresas privadas por meio de subsídios econômicos ou outra contrapartida financeira para efetivar a inclusão<sup>16, 31</sup>.

A insuficiência das Políticas de Ações Afirmativas também é observada nos estudos internacionais, como o de Lindstrom et al.<sup>28</sup>, realizado nos Estados Unidos da América. A pesquisa evidenciou a existência da obrigatoriedade para empregar pessoas com deficiência e um programa educacional e de transição da faculdade para o mercado de trabalho.

A existência da legislação voltada para contratar a pessoa com deficiência também não garante condições de inclusão condizentes com as suas necessidades. As práticas realizadas para a inclusão da pessoa com deficiência seriam muito próximas do tipo de inclusão que se realiza nas empresas quando as pessoas não são consideradas com deficiência, ou seja, não existiam práticas específicas voltadas para inclusão deste grupo<sup>15,16,18,20, 22, 26</sup> e de forma atípica, um único estudo relatou a percepção de uma empresa portuguesa sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, contratando-a por acreditar que existem ganhos materiais e imateriais a partir dessa iniciativa<sup>25</sup>.

Em uma empresa privada de energia elétrica, situada no nordeste brasileiro, a inclusão da pessoa com deficiência é realizada nos moldes de um processo seletivo convencional, que envolve recrutamento e seleção de trabalhadores. Para as pessoas com deficiência, a empresa salienta a existência de um plano de acessibilidade. No entanto, as pesquisadoras do referido estudo verificaram que esse plano de acessibilidade envolveu somente a construção ou adaptação do espaço com rampas e corrimãos e no âmbito tecnológico, apenas a criação de acessibilidade na página virtual da empresa voltada exclusivamente, para pessoas com deficiência visual<sup>15,25</sup>.

Em outro estudo realizado pelas autoras acima citadas foram comparadas as práticas de inclusão da pessoa com deficiência realizadas por uma empresa portuguesa do ramo de varejo supermercadista e a empresa energia elétrica baiana. Na empresa portuguesa, houve uma política de contratação de pessoas com deficiência com a preparação dos recursos humanos da empresa para receberem e lidarem com estas pessoas. As autoras identificaram a existência de pessoas com diversos tipos de deficiência: física, visual, auditiva e intelectual.

A política adotada na empresa privada portuguesa envolveu a criação de acessibilidades nos níveis instrumental, metodológico, físico, estrutural e atitudinal que se refletiram no baixo índice de demissão dos trabalhadores com deficiência e na ascensão profissional das mesmas. Na empresa de energia elétrica, as iniciativas voltadas para a acessibilidade foram concentradas nos âmbitos estrutural e físico<sup>25</sup>. O ponto em comum entre ambas situou-se no número reduzido de empregados com deficiência.

Ao se propor a comparação entre formas de inclusão de pessoas com deficiência em duas empresas situadas em diferentes países, este estudo identificou que, embora em contextos distintos, existiram barreiras semelhantes à inclusão, como por exemplo, a baixa qualificação da pessoa com deficiência<sup>25</sup>.

A pesquisa sobre práticas e políticas para a inclusão da pessoa com deficiência na cidade de Salvador, na Bahia<sup>16</sup> descreveu ações e políticas em diversos setores laborais, de forma semelhante à experiência anterior na empresa baiana de energia

elétrica, destacando o fato de que as pessoas com deficiência são designadas para funções consideradas simples e ainda, como principal conclusão, identificou que a permanência pessoa com deficiência no trabalho é conseguida pelo excesso no seu empenho, visualizado na produção.

A empresa do ramo de varejo supermercadista portuguesa, diferentemente das outras práticas descritas, imprime esforços para a realização da inclusão juntamente com o Estado e principalmente, carrega como valores organizacionais a valorização da contratação das pessoas com deficiência mostrando-se, a partir dos resultados trazidos pelas autoras, maior resolutividade na inclusão e permanência da pessoa com deficiência no trabalho<sup>25</sup>.

Na existência ou não de reserva de vagas, outro fator contribui ou não para a inclusão da pessoa com deficiência. A escolha pela carreira de servidor público e abertura de um empreendimento próprio (muitas vezes, familiar) constituem-se formas de entrada no mundo do trabalho realizada por esforços da própria pessoa com deficiência, muitas vezes, com suporte familiar<sup>16</sup>.

Esse aspecto também foi verificado em uma pesquisa realizada no Chile, com pais e mães de jovens com deficiência intelectual qualificados formalmente que buscavam um emprego para seus filhos. Ocorreu inclusão no trabalho por meio da articulação familiar com parentes gestores ou conhecidos que acabaram por empregá-las por compaixão, favor ou boa vontade<sup>20</sup>.

À semelhança do âmbito privado, é presente na legislação de alguns países, reserva de vagas no setor público. Neste âmbito no Brasil, o percentual varia de cinco a vinte por cento das vagas oferecidas <sup>32,33</sup>. O acesso ao serviço público como servidor submetido ao Regime Estatutário se estabelece por meio de concurso e/ou seleção pública<sup>13</sup>, exigindo então, do futuro servidor, educação formal para obter chances de aprovação. Desse modo, o acesso ao trabalho no setor público envolve o acúmulo de conhecimentos formais e uma história anterior de inclusão educacional em nível fundamental, médio ou superior, tal como foi observado nos escriturários bancários, nos professores universitários e na juíza, todos com deficiência<sup>16</sup>.

As características da inclusão da pessoa com deficiência no serviço público ficam mais evidentes no estudo que visou acompanhar o processo de inclusão durante o primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública, situada no sudeste brasileiro. As pessoas com deficiência acessaram a vaga por meio de concurso público, com aplicação da lei de cotas. O processo de lotação foi semelhante ao das pessoas consideradas sem deficiência. Foram submetidos às mesmas condições de trabalho destacando-se, por exemplo, a falta de treinamento formal para desenvolver a função. O aprendizado nessa instituição, segundo as autoras, se constitui da ajuda mútua entre pares de servidores “veteranos” e “calouros”. Outro destaque é dado para as condições de trabalho e de infraestrutura: os servidores com deficiência reconhecem as limitações e dificuldades da instituição para conferirem boas condições de trabalho<sup>26</sup>.

Cabe enfatizar que a inclusão no serviço público por meio de avaliações tradicionais (provas) presentes no Brasil, que mensuram a capacidade cognitiva/intelectual do indivíduo, é uma forma de acesso ao mercado de trabalho que responsabiliza a pessoa com deficiência, porque exige uma inclusão anterior no setor educacional, excluindo pessoas que não possuem essa capacidade preservada, sendo insuficiente para alcance da vaga no serviço público.

Estudos relatam a inclusão da pessoa com deficiência em setores de trabalho considerados com menores desafios<sup>14,34</sup> é realizada justamente pela crença equivocada de que “deficiência” está atrelada a incapacidade para o trabalho, implicando menor “produção”<sup>31</sup>. Entretanto, existe outro aspecto explorado na literatura trazendo à tona o despreparo da empresa para incluir as pessoas com deficiência.

Esse aspecto pôde ser verificado em um estudo realizado em uma empresa brasileira situada no estado de São Paulo que estudou a experiência da inclusão de dez pessoas, com até 29 anos de idade e com diferentes tipos de deficiência. A maior parte deles era incluída na área referente à tecnologia da informação e os autores observaram que não existiram ações voltadas para a criação de

acessibilidade física nem atitudinal. Estas vistas pelos trabalhadores com deficiência como aspecto principal para garantir a sua plena inclusão. Não houve adaptação no local de trabalho. O “despreparo” das empresas é personificado em negligência e não se pode tomar como justificativa para a inexistência de acessibilidade neste espaço<sup>22</sup>.

À semelhança do Brasil, a Índia apresenta uma população de pessoas com deficiência com baixos níveis de empregabilidade, em sua maior parte em estado de alta vulnerabilidade social e econômica. Um estudo indiano, que buscou compreender como as pessoas com deficiência avaliaram seus processos inclusivos em uma empresa pública, trouxe elementos que novamente evidenciaram esforços unilaterais por parte da pessoa com deficiência para a garantia da sua inclusão<sup>18</sup>.

O setor público indiano reserva três por cento das vagas de emprego para as pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência tomadas como população de referência para esse estudo possuíam baixa renda e qualificação insuficiente e estavam naquele momento, desempregadas. Foram 31 participantes, 20 do sexo masculino e 11 do sexo feminino que participaram do estudo. As pessoas com deficiência evitavam buscar auxílio dos pares e supervisores para a realização das tarefas no trabalho, pelo receio de serem vistas como incompetentes e se sentiam incapazes de realizar as tarefas demandadas<sup>18</sup>.

A aplicação das leis de cotas ainda é vista na literatura como inexpressiva por conta de diversos fatores: são recentes, refletem a fragilidade institucional dos países e a própria dinâmica política e social, como também os órgãos fiscalizadores não cumprem seu papel na íntegra em relação às multas e às fiscalizações, como por exemplo, no Brasil<sup>31</sup>.

### **A inclusão no trabalho mediada por serviços educacionais/profissionais**

No Brasil, existem instituições que promovem a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, com, por exemplo, a APAE (Associação de Pais e Amigos dos

Excepcionais), APADA (Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos) e a ABADEF (Associação Baiana de Deficientes Físicos), que são instituições não-governamentais, mantidas com recursos próprios, que auxiliam na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Essas instituições fornecem cursos de jardinagem, confeitaria, corte-costura dentre outros, visando à profissionalização e qualificação. No entanto, estudos anteriores a esta revisão, evidenciaram que muitos dos cursos oferecidos não satisfazem as necessidades de profissionalização exigidas pelas empresas<sup>17,35</sup>. Segundo estes autores, essas atividades, no atual formato, não seriam capazes de qualificar as pessoas com deficiência conforme as necessidades do mercado, existindo um descompasso entre as possibilidades postas em nível de qualificação para as pessoas com deficiência e suas chances de serem empregadas.

Para alguns autores, esse aspecto contribui para a parcialidade da inclusão. A inexistência da escolarização mínima voltada para a pessoa com deficiência, configura-se enquanto impedimento para a entrada no mercado de trabalho. Como solução, esta investigação apontou a necessidade do estabelecimento de novas parcerias com outros equipamentos de formação profissional, condizentes com o perfil profissional solicitado no atual contexto do mercado de trabalho<sup>17</sup>.

Sobre esta questão, um estudo de caso descritivo realizado no Brasil, visou analisar como uma instituição educacional promove a entrada no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Sinalizam que ocorreram adaptações dos espaços e incremento das tecnologias, diminuindo as barreiras. Foi fomentado o treinamento que, segundo as autoras, priorizou o aprendizado técnico das tarefas e observou-se a existência do apoio de colegas e ações voltadas para a orientação das pessoas com deficiência. Nesta experiência as pessoas com deficiência produziram no mesmo patamar que as pessoas consideradas sem deficiência. A inclusão foi lenta, gradual, mas crescente<sup>23</sup>.

Em contrapartida, no contexto estadunidense existe uma política anti-discriminatória que busca incluir as pessoas com deficiência no trabalho (ADA – *American Disability*

Act) 36. Trata-se de iniciativas para empregar pessoas com deficiência através de programas de estágios mediados por instituições educacionais, que são também realizadas por uma equipe de reabilitação. Lindstrom et al.<sup>28</sup> conduziram um estudo de caso que visou analisar como se estabelece o desenvolvimento da carreira e a permanência no emprego, utilizando entrevistas semi-estruturadas.

Participaram deste estudo oito estudantes de graduação com deficiência, com idades que variaram de 25 a 29 anos, quatro do sexo feminino e quatro sexo masculino. As famílias, profissionais de reabilitação e outros adultos jovens foram acessados, totalizando 66 entrevistas. Seis dos oitos estudantes que realizaram a orientação profissional adquiriam certificação que propiciou a entrada e permanência o setor de trabalho. No entanto, outros fatores estiveram associados à empregabilidade. O suporte familiar, a autoconfiança, a persistência, a participação em cursos e treinamentos e em cursos de pós-graduação foram aspectos que facilitaram a conquista do emprego<sup>28</sup>.

Os estudos brasileiros e o norte-americano concluíram que essas instituições de forma isolada, não realizam a inclusão da pessoa com deficiência, apesar de oferecerem a possibilidade de inclusão no setor produtivo. Todavia, o suporte familiar, a realização de adaptações nos locais de trabalho, cursos e treinamentos voltados para promover tanto aprendizagem formal, como habilidades sociais e comportamentais podem promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de forma satisfatória<sup>17, 23, 28</sup>.

### **Programas de empregabilidade: inclusão no trabalho compartilhada pelo trabalhador, serviços de saúde e empresas**

Além da legislação específica para as pessoas com deficiência, existem em alguns países como Estados Unidos, Reino Unido, Dinamarca, Austrália e Suécia programas de empregabilidade sustentados pelo Estado, se constituindo como estratégias de inclusão<sup>36</sup>.

Um estudo de caso australiano visou investigar se as experiências de emprego apoiado ou competitivo estavam respondendo às demandas relativas ao crescimento do número de pessoas com deficiência empregadas. Para isso, analisou a experiência de um jovem contador recém-formado, com deficiência física e que buscava uma vaga no mercado de trabalho utilizando para isso, os serviços do programa de emprego o *Commonwealth Rehabilitation Service - CRS*<sup>27</sup>.

Este programa é uma estratégia governamental, gerida pelo governo da Austrália que essencialmente avalia as condições de trabalho e sugere as modificações que devem ser realizadas para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência. Foi identificado pelos pesquisadores que o setor de recursos humanos responsável pela contratação do contador tentou equipará-lo às pessoas “normais”, refletindo em uma negação das suas necessidades<sup>27</sup>.

O Canadá também possui ações através de programas multidisciplinares para efetivar a inclusão. Um estudo de caso realizado neste país com um morador de rua com deficiências múltiplas visou observar as condições em que ele se encontrava depois de decorrido um ano de emprego apoiado. A sua inclusão no trabalho se deu com o auxílio de uma equipe multiprofissional que forneceu suporte. A referida equipe identificou, através de avaliações, alguns obstáculos que inicialmente dificultaram a inclusão como linguagem, comunicação, higiene e comportamento deste participante<sup>29</sup>.

Em ambos os estudos, verifica-se o insucesso da inclusão das pessoas com deficiência não pelas suas supostas inabilidades, mas principalmente pelas crenças atribuídas às pessoas com deficiência por parte dos empregadores e de uma forma mais geral, da própria cultura organizacional das empresas. Percebe-se ainda o esforço por parte das equipes multidisciplinares que obtiveram alguns ganhos, como a entrada dessas pessoas no mundo do trabalho<sup>1,37</sup>. A estratégia de inclusão apoiada por uma equipe preparada e exclusivamente voltada para realizar a inclusão da pessoa com deficiência intervindo na empresa não foi suficiente para que a barreira atitudinal fosse ultrapassada.

Diferente dos estudos anteriores que trouxeram a inclusão sob o suporte de programa de empregabilidade sem grandes sucessos, o *Bristol Employment Collaborative* - BEC é um programa realizado nos Estados Unidos, que prever educação continuada para a formação dos trabalhadores com deficiência, assim como o acesso a tecnologias assistivas para garantia da inclusão e horas flexíveis na jornada de trabalho<sup>30</sup>.

Mesmo com as iniciativas acima descrita, o principal achado da pesquisa que facilitou a inclusão das pessoas com deficiência foi a visão empresarial do crescimento que a empresa angariou, quando da contratação com a pessoa com deficiência, concepção esta, central preconizada pelo programa<sup>30</sup>.

O *Individual Placement and Support*- IPS, programa sueco visando à empregabilidade da pessoa com deficiência mental grave, também demonstrou sucesso nesse quesito. Apresenta como princípios a inclusão com acompanhamento contínuo, tratamento clínico e aconselhamento. Foram entrevistadas 19 pessoas com transtornos mentais graves que se incluíram no trabalho através do IPS. Um terço das pessoas com deficiência mental não alcançou emprego, embora tenha se verificado o aumento das habilidades sociais<sup>21</sup>.

Conclui-se, por meio desses achados, que a inclusão da pessoa com deficiência dificilmente ocorre quando o local que a emprega não a compreende como um ser dotado de capacidades. A política que perpassa a cultura organizacional da maior parte das empresas acessadas por esses estudos entende que a presença da “deficiência” equivale a não produção<sup>31</sup>. Acrescentado a esse aspecto, como motivo de insucesso está o ingrediente “inacessibilidade”, onde a ausência de adaptações no local de trabalho impede a emergência das capacidades das pessoas com deficiência.

## **Eixo 2: Entrada e permanência no setor produtivo**

### **Interação dos atores sociais no processo de inclusão**

A rede social que circunda a pessoa com deficiência se constitui como fator primordial para a efetividade da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Na maior parte dos estudos, os relatos da pessoa com deficiência e de familiares, pares, gestores diretos e indiretos foram exaustivamente citados evidenciando que a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho não se dá de forma isolada<sup>15-24, 26-30</sup>.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho impacta a sua família, seus colegas de trabalho, seus gestores diretos e indiretos e por consequência, todo o ambiente empresarial, como também a própria pessoa com deficiência. Nos estudos, esses aspectos ganham evidência e são decisivos tanto para manter a pessoa com deficiência no trabalho como para excluí-la do setor produtivo.

A família apresenta centralidade para a entrada e permanência no trabalho. O encorajamento dado possibilita a inclusão da pessoa com deficiência. Esse aspecto foi mais bem evidenciado na pesquisa de Von Furstenberg et al.<sup>20</sup>, quando identificou o movimento por parte da família para empregar seus filhos com deficiência cognitiva. Ademais, as famílias se envolveram na busca por potenciais empregadores para seus filhos. A interferência familiar que garantiu a empregabilidade também foi discutida no artigo de Vasconcelos<sup>16</sup>. Grande parte dos participantes deste estudo teve acesso às instituições educacionais, qualificação, concursos públicos, empreendimento próprio por meio do apoio dos familiares.

Os familiares encorajam o movimento por parte das pessoas com deficiência no trabalho por entenderem que elas são capazes para o trabalho e que este *locus* social apresenta grande importância para sua inclusão social. Contudo, elas também podem impedir o acesso, com receio da perda de um benefício social financeiro, ou para proteger as pessoas com deficiência do local de trabalho considerado adverso ou ainda desacreditar do seu potencial produtivo<sup>16, 20</sup>.

O estudo de Vasconcelos (2010) observou que a contribuição familiar para a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho apresenta um peso importante, sendo indispensável no sucesso da inclusão e permanência no trabalho porque acima de tudo é a primeira instituição social onde se insere a pessoa com deficiência

que legitima (ou não) a sua capacidade e seus *status* de “pessoa”<sup>16</sup>. No estudo realizado por Lindstrom et al.<sup>28</sup> a permanência no trabalho se deveu, em parte, às iniciativas do grupo familiar dos participantes do sexo feminino, porque esses últimos tinham seus pais e mães envolvidos no processo e inclusão e permanência.

Percebe-se a centralidade do movimento familiar como um dos principais mobilizadores para a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Entretanto, outros fatores podem ser mais fortes do que ele quando combinados, como por exemplo, no estudo que buscou identificar o processo de inclusão de um morador de rua com deficiências múltiplas. A família sozinha não foi o suficiente para garantir a permanência no trabalho porque a visão empresarial sobre as pessoas com deficiência era permeada por preconceitos<sup>29</sup>.

Outro grupo de pessoas indispensável para permanência das pessoas com deficiência é o que aglutina os colegas de trabalho. Tanto a ausência de colaboração e solidariedade quanto o excesso de cuidados, na forma de uma tutela excessiva em direção às pessoas com deficiência, atrapalham o processo de inclusão<sup>15</sup>. De uma forma geral, os pares são vistos nos estudos possuindo uma relação positiva com a pessoa com deficiência, recebendo apoio e orientação, mesmo não sabendo como lidar com elas<sup>23</sup>. Eles são os primeiros a direcionar a aceitação das pessoas com deficiência para o grupo dentro da organização, influenciam as pessoas com deficiência como realizar as tarefas, fornece opiniões sobre seus desempenhos, auxiliam na compreensão das normas oficiais e não-oficiais da empresa e muitas vezes, as treinam por iniciativa própria<sup>18, 19</sup>.

Assim como os pares, os gestores diretos e indiretos e os supervisores apresentam uma enorme contribuição para manter ou excluir as pessoas com deficiência do mundo do trabalho<sup>15, 23</sup>. O apoio do gestor é importante, no entanto, declina com o tempo, e é compensado pela relação mantida com os colegas de trabalho<sup>18</sup>.

O comportamento dos gestores em relação a suas crenças sobre a capacidade das pessoas com deficiência interfere na inclusão ou exclusão das pessoas com deficiência. Um comportamento negativo por parte dos gestores pode não efetivar a inclusão<sup>18</sup>.

As potencialidades e fragilidades da rede situada no trabalho (empregadores, supervisores e pares) são tão fortes que as práticas organizacionais para incluir as pessoas com deficiência foram menos importante para a garantia de sua inclusão na maior parte dos estudos<sup>15, 18-30</sup>. Esse aspecto denota que o sucesso da inclusão das pessoas com deficiência se dá a partir das relações interpessoais que são desenvolvidas no setor de trabalho que as auxiliam no enfrentamento quanto à falta de acessibilidade e de outras tecnologias.

Ressaltaram-se as relações interpessoais no trabalho como um foco para garantir a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, mas não se exclui e nem se diminui a importância da criação de acessibilidade em vários níveis. Os estudos acessados evidenciaram algumas práticas de inclusão que envolveram a adaptação dos espaços nas questões estruturais e físicas ou em outros níveis, como os tecnológicos<sup>15, 21, 23, 25, 29, 30</sup>.

A inexistência da promoção de acessibilidade foi evidenciada em estudos que viram como principal dificuldade para a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. A acessibilidade sozinha não é garantia da inclusão, no entanto, é um dos fatores mais importantes para promoção da autonomia e emergência das potencialidades da pessoa com deficiência no trabalho e em outros espaços e desmitificando as ideias que reforçam a tese de que a incapacidade para o trabalho é da pessoa com deficiência, que diminui a responsabilidade que o contexto tem para sua inclusão<sup>16, 19, 22, 26, 27</sup>.

Aspectos pessoais podem fomentar a inclusão. Diferentes fatores relacionados à personalidade da pessoa com deficiência que interferem no processo inclusivo. Autoconfiança e persistência facilitam a inclusão da pessoa com deficiência<sup>28</sup>. Em contrapartida, uma comunicação realizada com dificuldade, má qualidade na higiene pessoal e presença de dores, são fatores pessoais que se apresentam decisivos para a não inclusão das pessoas com deficiência<sup>29</sup>, somados a baixa autoestima, insegurança e problemas de saúde<sup>20</sup>.

## **Limitações da revisão**

Algumas considerações sobre as limitações do presente estudo devem ser destacadas. O delineamento do tipo *Scoping Review*, em si mesmo, apresenta limitações. O número de estudos encontrados é uma das barreiras a ser enfrentadas pelo pesquisador que escolhe a referida estratégia de revisão. Durante o processo de capturas de artigos, alguns deles podem ter sido excluídos dada a pouca experiência da pesquisadora principal de realizar os passos referentes a uma revisão de literatura<sup>38</sup>.

A construção do projeto da revisão, a composição da sintaxe com a ajuda de bibliotecárias e a leitura de uma segunda pesquisadora para definir o conjunto final de artigos para a análise foram recursos utilizados para reduzir as fragilidades deste estudo. Apesar de não requerido em revisões de escopo, foi utilizado o *Qualitative Appraisal Checklist- CASP*, neste conjunto de artigos, o que permitiu reconhecer os elementos centrais que definem qualidade dos estudos qualitativos.

## **Considerações finais**

O sucesso da inclusão não reside em uma determinada prática. Este se deu em situações que relatavam uma visão empresarial aberta para a contratação das pessoas com deficiência e que entendia esse movimento como vantagem<sup>25</sup> e onde existia apoio na rede de recursos humanos, combinados com horas flexíveis de emprego, acessibilidade e discussões democráticas dentro da organização<sup>30</sup>.

A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho não é uma ação com início, meio e fim. É processual, porque incluir diz sobre a entrada e principalmente, a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. É nesse aspecto que se revela o desafio frente à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Percebeu-se a partir dessa revisão a desimplicação das empresas no referido processo.

As últimas se ocupam da obediência à lei, garantem em parte o que acreditam ser “acessibilidade” e não se preocupam, muitas vezes, em conferir valor às necessidades das pessoas com deficiência no contexto laboral. A parte densa do processo inclusivo, que diz sobre a permanência, é concentrada em outros grupos,

externos à instituição/empresa (família e programas de reabilitação) e internos (pares, supervisores e gestores).

Os pares se tornam protagonistas para a inclusão. Trata-se de uma tecnologia a ser desenvolvida para o melhor sucesso da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho: ações que mobilizem e instrumentalizem as pessoas sem deficiência para lidar com as pessoas com deficiência, e mais do que isso, pensar em estratégias que minimizem ou provoquem a diminuição das barreiras atitudinais na forma de preconceito. Ao lado das relações interpessoais no trabalho não se exclui e nem se diminui a importância da criação de acessibilidade em vários níveis.

O momento contemporâneo convida os indivíduos à reflexão da aceitação do “diferente” dentro de uma perspectiva de um novo valor colocado para a sociedade. Instituições internacionais, como a ONU e a OMS, por exemplo, estimulam as nações às práticas de aceitação da diversidade em todos os espaços da vida social, colocando-os como valores sociais e éticos a ser estimulados <sup>1</sup>. Na atualidade, valoriza-se a responsabilidade social das empresas como aspecto imprescindível ao seu crescimento <sup>25</sup> e dentro desse escopo, reside os aspectos positivos ao se contratar as pessoas com deficiência.

## **AGRADECIMENTOS**

Às bibliotecárias Flávia e Delba, servidoras da Biblioteca de Saúde e Graça, servidora da Biblioteca Reitor Macedo Costa, ambas as bibliotecas pertencentes à Universidade Federal da Bahia. Agradecemos também ao pesquisador Robson Neves, que auxiliou na etapa inicial referente ao ensino da metodologia de captura dos artigos como também ao pesquisador-docente do Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho da UFBA, Fernando Martins Carvalho, que contribuiu revisando a primeira versão deste manuscrito. Agradecemos a CAPES que por meio de auxílio financeiro, possibilitou a execução desta revisão e de toda a pesquisa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organização Mundial de Saúde. Relatório Mundial sobre a deficiência. Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. São Paulo, SP: Governo do Estado de São Paulo; 2011.
2. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Organização Nacional das Nações Unidas. Paris 1948.
3. Organização Nacional das Nações Unidas. Declaração Dos Direitos Das Pessoas Deficientes. 1975; 3: 4–5.
4. PASSERINO LM, PEREIRA ACC, MACHADO GR. Inclusion of people with disabilities in the labor market: the brazilian context approximations on the global. *Educ. Sciences & Society*. 2013; 2: 113-131.
5. Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Opportunities for Collaboration*, nº 2010. Canada, 2010.
6. AMIRALIAN, ML, PINTO, EB, GHIRARDI, MI, LICHTIG I, MASINI EFS, PASQUALIN L. Conceituando deficiência. *Revista de Saúde Pública*, v. 34, n. 1, p. 97–103, 2000.
7. MEDEIROS M, DINIZ D. Envelhecimento e deficiência. In: CAMARANO AA. *Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros*. V.1. Rio de Janeiro: Ipea, 2004. p.107-120.
8. QUEIROZ AV. *Deficiência e justiça: um estudo de caso sobre a visão monocular [dissertação]*. Brasília (DF): Instituto de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Brasília; 2011.
9. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. São Paulo, SP: Edusp; 2008.

10. GOFFMAN E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2008.
11. OMOTE S. Deficiência e não-deficiência: recortes do mesmo tecido. Rev. Brasileira de Educ. Especial (Piracicaba). 1994; 1(2): 65-73.
12. Portaria nº 1. 823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial da União, 23 de Ago de 2012.
13. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal; 1988.
14. RIBEIRO MA, CARNEIRO RA. Inclusão indesejada: as empresas brasileiras e face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Rev. Faculdade de Comunicação da UFBA (Salvador). 2009; 16 (50): 45-564.
15. BAHIA MS, SCHOMMER PC. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. Rev. Organização e Sociologia. 2010; 17 (54): 439-461.
16. VASCONCELOS FD. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional. 2010; 35 (121): 41– 52.
17. TOLDRÁ RC, DE MARQUE CB, BRUNELLO MIB. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. Rev. Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo, (Campinas). 2010; 21 (2):158-165.
18. KULKARNI M, LENGNICK-HALL ML. Socialization of people with disabilities in the workplace. HumanResource Management. 2011; 50 (4): 521 – 540.
19. SIMONELLI AP, CAMAROTTO, JA. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. Rev. Gestão de Produção (São Carlos) 2011; 18 (1) :13-26.

20. VON FUSRTENBERG MT, IRIARTE FS, NAVARRO DO. Búsqueda e inclusión laboral de personas com discapacidad cognitiva em Chile: una mirada desde sus madres. *Rev.Chilena de Terapia Ocupacional (Chile)*. 2012; 12 (1): 17-31.
21. ANIKKA L, CAISA H, ULRICA B. Reclaiming the worker role: perceptions of people with mental illness participating in IPS. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy (Sweden)*. 2012; 1-27.
22. TOLDRÁ RC, SANTOS MC. People with disabilities in the labor market: facilitators and barriers. *Work (São Paulo)*. 2013; 45: 553-563.
23. DELGADO MCS, GOULART IB. Práticas de desenvolvimento de pessoas com deficiência em uma instituição do setor educacional. *Pesquisas e Práticas Sociais (São João Del Rei)*. 2011; 6 (1): 39-52.
24. LEAL DR, MATTOS GD, FONTANA T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autoreferidos. *Rev. Brasileira de Enfermagem, (Santo Ângelo)*. 2013; 66 (1): 59-66.
25. BAHIA MS, SCHOMMER PC. Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes. *Pesquisas e Práticas Psicossociais (São João Del-Rei)*. 2011; 6 (1): 62-77.
26. CARVALHO-FREITAS MN, SUZANO J, NEPOMUCENO MF. Acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. *Revista Interinstitucional de Psicologia (São João Del- Rei)*. 2011; 4 (2): 310-317.
27. DONELLY M, GIVEN F. Employment programs and professionals with disability. *Work (Australia)*. 2010; 36: 217-225.
28. LINDSTROM L, DOREN B, MIESCH J. Waging a living: career development and long-term employment outcomes for young adults with disabilities. *Exceptional Children (Oregon)*. 2011; 77 (4): 423-434.

29. MARVAL R. Work: the linchpin to success for a street-involved man with multiple disabilities. *Work (Canada)*. 2011; 40: 489-493.
30. LAZLO A et al. Creating employment opportunities for people with disabilities in healthcare: the Bristol Employment Collaborative. *Work (USA)*. 2011; 41: 355-360.
31. ZANITELLI LM. A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: o impacto e possíveis alternativas. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2013; 18 (17): 2085-2094.
32. 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 [da] República Federativa do Brasil*, 12 de Dez 1990.
33. Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. *Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil*, 21 de Dez de 1999.
34. VASCONCELOS, FD. Ironias da desigualdade: políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência física [tese]. Salvador (BA): Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia; 2005.
35. FRANÇA ISX, PAGLIUCA, LMF, BAPTISTA, RS. Políticas de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites. *Acta Paul. Enfermagem*. 2008; 21(1): 112-6.
36. Ministério do Trabalho e Emprego. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília, DF: Secretaria de Inspeção do Trabalho; 2007.
37. PÉREZ SV. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. *Cad. EBAPE BR (Rio de Janeiro)*. 2012; 10 (4); 883-893.
38. ARKSEY H, O'MALLEY L. Scoping studies: towards a methodological framework. *Inter. Journal of Social Research Methodology*. 2005; 8 (1):19-32.

## ANEXOS

### ANEXO A - NORMAS PARA SUBMISSÃO DO ARTIGO

Interface Comunicação, Saúde e Educação MANUAL – ORIENTAÇÃO AUTOR/Normas de submissão revista Interface Comunicação, Saúde e Educação

**INTERFACE — Comunicação, Saúde, Educação** publica artigos analíticos e/ou ensaísticos, resenhas críticas e notas de pesquisa (textos inéditos); edita debates e entrevistas; e veicula resumos de dissertações e teses e notas sobre eventos e assuntos de interesse. Os editores reservam-se o direito de efetuar alterações e/ou cortes nos originais recebidos para adequá-los às normas da revista, mantendo estilo e conteúdo.

A submissão de manuscritos é feita **apenas on-line**, pelo sistema *Scholar One Manuscripts*. *Toda submissão de manuscrito à Interface está condicionada ao atendimento às normas descritas abaixo.* A submissão deve ser acompanhada de uma autorização para publicação assinada por todos os autores do manuscrito.

### FORMA E PREPARAÇÃO DE MANUSCRITOS

**Artigos** — textos analíticos ou de revisão resultantes de pesquisas originais teóricas ou de campo referentes a temas de interesse para a revista (até seis mil palavras).

**Interface - Comunicação, Saúde, Educação** aceita colaborações em português, espanhol e inglês para todas as seções. Apenas trabalhos inéditos serão submetidos à avaliação. Não serão aceitas para submissão traduções de textos publicados em outra língua. A submissão deve ser acompanhada de uma autorização para publicação assinada por todos os autores do manuscrito. O modelo do documento estará disponível para upload no sistema. **Nota:** para submeter originais é necessário estar cadastrado no sistema. Acesse o link <http://mc04.manuscriptcentral.com/icse-scielo> e siga as instruções da tela.

Os originais devem ser digitados em **Word ou RTF**, fonte Arial 12, respeitando o número máximo de palavras definido por seção da revista. Todos os originais submetidos à publicação

devem dispor de resumo e palavras-chave alusivas à temática (com exceção das seções Livros, Notas breves e Cartas).

**Da primeira página** devem constar (em português, espanhol e inglês): título (até 15 palavras), resumo (até 140 palavras) e no máximo cinco palavras-chave.

**Nota:** na contagem de palavras do resumo, excluem-se título e palavras-chave.

**Notas de rodapé** - identificadas por letras pequenas sobrescritas, entre parênteses. Devem ser sucintas, usadas somente quando necessário.

### **Citações no texto**

As citações devem ser numeradas de forma consecutiva, de acordo com a ordem em que forem sendo apresentadas no texto. Devem ser identificadas por números arábicos sobrescritos.

**Nota importante:** as notas de rodapé passam a ser identificadas por letras pequenas sobrescritas, entre parênteses. Devem ser sucintas, usadas somente quando necessário.

### **Casos específicos de citação:**

- a) Referência de mais de dois autores: no corpo do texto deve ser citado apenas o nome do primeiro autor seguido da expressão et al.
- b) Citação literal: deve ser inserida no parágrafo entre aspas. No caso da citação vir com aspas no texto original, substituí-las pelo apóstrofo ou aspas simples.

## **REFERÊNCIAS**

Todos os autores citados no texto devem constar das referências listadas ao final do manuscrito, em ordem numérica, seguindo as normas gerais do International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE) – <http://www.icmje.org>. Os nomes das revistas devem ser abreviados de acordo com o estilo usado no Index Medicus (<http://www.nlm.nih.gov/>). As referências são alinhadas somente à margem esquerda e de forma a se identificar o documento, em espaço simples e separado entre si por espaço duplo.

A pontuação segue os padrões internacionais e deve ser uniforme para todas as referências: Dar um espaço após ponto. Dar um espaço após ponto e vírgula. Dar um espaço após dois pontos. Quando a referência ocupar mais de uma linha, reiniciar na primeira posição.

## **ANEXO B - COMPROVANTE SUBMISSÃO DO ARTIGO**

Interface - Comunicação, Saúde e Educação

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão de escopo.

Número de acesso: ICSE-2016-0462

Título: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão de escopo.

Autores: Gabriela Souza de O. Sampaio e Mônica Angelim Gomes de Lima.

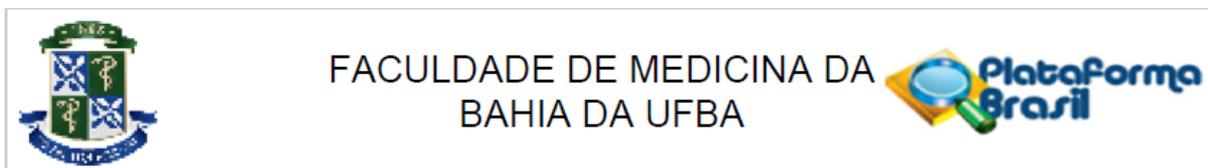
Seu manuscrito intitulado “A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão de escopo.” foi submetido com sucesso e será encaminhado para avaliação, visando à sua publicação em Interface.

Antonio Pithon Cyrino

Editor-chefe

Interface – Comunicação, Saúde, Educação

## ANEXO C - PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### **DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Pesquisador:** Mônica Angelim Gomes de Lima

**Título da Pesquisa:** A (in) acessibilidade no trabalho: desafios e estratégias desenvolvidas pelos servidores com deficiência em um órgão público

**Instituição Proponente:** FACULDADE DE MEDICINA DA BAHIA

**Versão:** 2

**CAAE:** 43211615.0.0000.5577

**Número do Parecer:** 1.029.089

**Data da Relatoria:** 04/05/2015

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

TCLE: refere-se à confidencialidade, objetivos, justificativas, retirada do consentimento e do estudo, riscos, refere sobre os benefícios, fala sobre 2 cópias do documento. ADEQUADO.

ORÇAMENTO: R\$ 2.400 financiamento próprio; contrapartida presente, ADEQUADO.

Cronograma: ATUALIZADO, ADEQUADO.

Termo de anuência da instituição: ADEQUADAS.

Termo de anuência do serviço que pode receber os participantes da pesquisa, ANEXADO. ADEQUADO

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

-O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. 466/12 CNS/MS) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado.

-O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o

aprovou (Res. 466/2012 CNS/MS), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata. No cronograma, observar que o início do estudo somente poderá ser realizado após aprovação pelo CEP, conforme compromisso do pesquisador com a resolução 466/12 CNS/MS.

-O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo. É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA - junto com seu posicionamento.

-Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas.

-Relatórios PARCIAIS devem ser apresentados ao CEP-FMB SEMESTRALMENTE e FINAL na conclusão do projeto.

-Assegurar aos participantes da pesquisa os benefícios resultantes do projeto, seja em termos de retorno social, acesso aos procedimentos, produtos ou agentes da pesquisa (466/12 CNS/MS).

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações: NÃO HÁ PENDÊNCIAS.**

**Situação do Parecer: Aprovado**

**Necessita Apreciação da CONEP: Não**

**Considerações Finais a critério do CEP: Aprovado**

SALVADOR, 20 de Abril de 2015

**Eduardo Martins Netto**

**(Coordenador)**