

**POLLYANNA SALLES RODRIGUES**

**DEFICIÊNCIA E TRABALHO: A PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR  
COM DEFICIÊNCIA E A LEI DE COTAS**

**BRASÍLIA  
2019**



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA**

**POLLYANNA SALLES RODRIGUES**

**DEFICIÊNCIA E TRABALHO: A PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR  
COM DEFICIÊNCIA E A LEI DE COTAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Saúde Coletiva pelo Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade de Brasília.

**Orientador:** Prof. Dr. Éverton Luís Pereira

**BRASÍLIA  
2019**

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**POLLYANNA SALLES RODRIGUES**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Saúde Coletiva pelo Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade de Brasília.

Dissertação de conclusão do mestrado em Saúde Coletiva aprovada em 13 de agosto de 2019 pela banca examinadora composta por:

---

Prof. Dr. Éverton Luís Pereira- Presidente  
Universidade de Brasília

---

Profa. Dra. Ximena Pamela Díaz Bermudez - Membro interno  
Universidade de Brasília

---

Profa. Dra. Cristineide Leandro França- Membro externo  
Universidade de Brasília

---

Profa. Dra. Maria da Graça Lüderitz Hoefel- Suplente  
Universidade de Brasília

*Dedico esta dissertação a todos os trabalhadores com deficiência que deram voz a esta pesquisa, e aos que lutam pela garantia dos direitos das pessoas com deficiência. Que essa luta siga adiante!*

## AGRADECIMENTOS

Devo honra:

À Deus, pois Ele sempre me guiou para que eu pudesse alcançar todos meus objetivos, me capacitando, providenciando recursos e me dando sabedoria para concluir mais essa etapa.

Aos meus pais que sempre me incentivaram a seguir em frente e perseverar nos meus estudos.

Devo gratidão:

À minha prima Dedé pela presença nos dias árduos de estudo. Sua companhia, sem dúvidas, me estimulou quando eu já estava cansada. Obrigada por sua disponibilidade e agilidade em atender meus pedidos de ajuda.

Ao meu chefe e amigo Everaldo, por ter sido meu maior incentivador para iniciar essa jornada. Seu apoio, amizade e compreensão foram essenciais para que eu pudesse concluir esse estudo. Obrigada por me amparar de forma tão gentil.

À Renata pela compreensão e parceria no trabalho. Obrigada pela torcida e apoio.

Ao meu orientador, professor Éverton Pereira, pela confiança depositada em mim, por me ouvir pacientemente, ponderar meus anseios, por compartilhar tanto conhecimento e por me direcionar habilmente nesse desafio.

Aos professores da Pós Graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências da Saúde pelos ensinamentos acrescentados. Em especial ao professor Cláudio Lorenzo pela dedicação com que acolheu minhas inseguranças e pela excelência no ensino.

À Cristineide por ter aceitado o convite para compor a minha banca e principalmente, pela torcida, incentivo e expectativa com o meu estudo.

Aos meus colegas de mestrado (Natasha, Mariane, Josenalva, Lucas, Fabrício e Donizete) pelas trocas de conhecimento e auxílio mútuo. Acredito na importância do trabalho de cada um e torço pelo sucesso de vocês.

Aos servidores que compõem a Comissão Permanente de Acolhimento dos Servidores com Deficiência (COPEASD/UnB) pelo apoio e contribuição na realização deste estudo.

Aos servidores com deficiência que participaram dessa pesquisa, pela receptividade com que me receberam em seus locais de trabalho e em suas residências, por compartilhar comigo suas histórias, experiências e pelas valiosas contribuições neste estudo.

*“A verdade só pode surgir num contexto de liberdade. Para que  
as coisas e as pessoas se revelem, é preciso deixá-las ser.”  
(José Luís Nunes Martins)*

## RESUMO

As pessoas com deficiência representam aproximadamente 15% da população mundial, ou seja, um bilhão de pessoas, das quais 80% estão em idade propícia para o trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho. Contudo, ainda existem desvantagens para as pessoas com deficiência quando comparadas às pessoas sem deficiência quanto ao vínculo empregatício, visto que enfrentam grandes barreiras atitudinais, ambientais, de informação e nos serviços. Legislações que estabelecem reservas de vagas no trabalho às pessoas com deficiência, como a Lei nº 8.112/90 no setor público e a Lei nº 8.213/91 no setor privado, se fazem necessárias para que o acesso ocorra de forma equânime. Porém, é fundamental proporcionar condições ambientais, de segurança e acolhimento no contexto laboral, a fim de que o processo de inclusão aconteça adequadamente. Os objetivos do estudo são compreender como os periódicos brasileiros da Saúde Coletiva de Qualis Capes estão abordando a percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas; investigar o processo de inclusão, as barreiras presentes no ambiente de trabalho e os significados do trabalho para os servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília que ingressaram por cotas e propor recomendações de melhorias para a inclusão na Universidade de Brasília. Utilizou-se da pesquisa qualitativa por meio da apresentação de dois artigos: o primeiro, trata-se de um estudo bibliográfico, utilizando artigos publicados em periódicos brasileiros da Saúde Coletiva do triênio 2013-2016 de Qualis acima de B2. O segundo artigo realizou um levantamento de dados por meio de entrevista semiestruturada sobre a inclusão no trabalho segundo a perspectiva dos servidores com deficiência que ingressaram por cotas na Universidade. Os eixos de análise dos dois artigos foram: deficiência, inclusão e trabalho, tendo como fundamento as matrizes teóricas e políticas dos modelos biomédico e social da deficiência, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Foi verificado que os trabalhadores se reconhecem como pessoa com deficiência tanto com base no corpo marcado por lesões, quanto pela restrição de participação e desvantagens apontadas. As maiores desvantagens são motivadas pela discriminação, preconceito e falta de reconhecimento quanto às suas potencialidades. Tal fato resulta na necessidade de os trabalhadores com deficiência terem que se adaptar e superar suas limitações. Quanto ao significado do trabalho, verificou-se que este influencia no desenvolvimento de suas vidas em todos seus aspectos: pessoais, sociais e econômicos. Dentre os fatores negativos em relação ao trabalho, destacou-se a barreira atitudinal e física. No que diz respeito à influência da Lei de Cotas, pode-se afirmar que o sistema de reserva de vagas se faz necessário para que o acesso ao trabalho ocorra de forma equânime, porém, é insuficiente para que a inclusão seja realizada. Os achados fornecem dados que contribuem na visibilidade do tema e na possibilidade de investimento em programas, ações e práticas afirmativas, visando promover a acessibilidade. Para tanto, foram propostas recomendações a fim de direcionar ações para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores com deficiência da Universidade de Brasília.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência; Percepção social; Pesquisa qualitativa; Justiça social; Trabalho.



## ABSTRACT

People with disabilities represent approximately 15% of the world's population, or one billion people, 80% of whom are in the working age, according to the International Labor Organization. However, there are still some disadvantages for people with disabilities compared to people without disabilities as to employment, as they face large attitudinal, environmental, information and service barriers. Legislation that establishes job vacancies for people with disabilities, such as Law nº 8.213/91 in the public sector and Law nº 8.213/91 in the private sector, are necessary for access to occur in an equitable manner. But, it's essential to provide environmental, safety and reception conditions in the workplace so that the inclusion process takes place properly. The study aims to understand how Qualis Capes' Brazilian Collective Health journals are addressing the perception of people with disabilities about work and the Quota Law; To investigate the inclusion process, the barriers present in the work environment and the meanings of the work for the administrative technical servants of the University of Brasilia who joined for quotas and to propose recommendations for improvements for the inclusion in the University of Brasilia. Qualitative research was used through the presentation of two articles: the first one is a bibliographic study, using articles published in Brazilian journals of Collective Health for the triennium 2013-2016 of Qualis above B2. The second article carried out a data survey through a semistructured interview about the inclusion in the work according to the perspective of disabled employees that entered by quotas in the University. The axes of analysis of the two articles were: disability, inclusion and work, based on the theoretical and political matrices of the biomedical and social models of disability, the Brazilian Law on the Inclusion of Persons with Disabilities, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. It was verified that workers recognize themselves as disabled with both the body marked by injuries and the restriction of participation and disadvantages pointed out. The greatest disadvantages are motivated by discrimination, prejudice and lack of recognition of their potentialities. This fact results in the need for disabled workers to adapt and overcome their limitations. As to the meaning of work, it was verified that this influence in the development of their lives in all their aspects: personal, social and economic. Among the negative factors in relation to work, the attitudinal and physical barrier was highlighted. With regard to the influence of the Quotas Law, it can be affirmed that the system of reserve of vacancies is necessary so that the access to work occurs in an equitable way, however, it's insufficient for the inclusion to be realized. The findings provide data that contribute to the visibility of the theme and the possibility of investing in affirmative programs, actions and practices, in order to promote accessibility. To this end, recommendations were proposed in order to direct actions to improve the quality of life in the work of disabled employees of the University of Brasília.

**Keywords:** People with disabilities; Social perception; Qualitative research; Social justice; Job.

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 - Distribuição dos artigos conforme o ano de publicação

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- ABNT- Associação Brasileira de Normas Técnicas
- BPC- Benefício de Prestação Continuada
- CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CDPD- Convenção sobre Direitos da Pessoa Humana com Deficiência
- CDPD- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- CEP- Comitê de Ética em Pesquisa
- CID- Código Internacional de Doenças
- CIF- Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
- COPEASD- Comissão Permanente de Acolhimento dos Servidores com Deficiência
- DGP- Decanato de Gestão de Pessoas
- FS- Faculdade de Ciências da Saúde
- IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- ICIDH- International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps
- INFRA- Secretaria de Infraestrutura
- LBI- Lei Brasileira de Inclusão
- OIT- Organização Internacional do Trabalho
- OMS- Organização Mundial da Saúde
- ONU- Organização das Nações Unidas
- PcD- Pessoa com deficiência
- PDI- Plano de Desenvolvimento Institucional
- PPNE- Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais
- PPPI- Projeto Político-Pedagógico Institucional
- PRC- Prefeitura do *Campus*
- TCLE- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- UnB- Universidade de Brasília
- UPIAS- Union of the Physically Impaired Against Segregation

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	17
2.1. Deficiência: modelos e abordagens .....	17
2.2. Deficiência, trabalho e garantias legais .....	20
2.3. Acessibilidade no Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022 da Universidade de Brasília .....	24
3. OBJETIVOS.....	27
3.1. Objetivo Geral.....	27
3.2. Objetivos Específicos.....	27
4. METODOLOGIA .....	28
4.1. Metodologia Qualitativa .....	28
4.2. Revisão de Literatura .....	29
4.3. Entrevista semiestruturada e exploração dos dados utilizando a análise do discurso .....	31
4.4. Considerações éticas .....	34
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	36
Artigo 1 .....	37
A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura.....	37
Artigo 2 .....	56
Inclusão social no ambiente de trabalho: a perspectiva do servidor público com deficiência na Universidade de Brasília.....	56
6. RECOMENDAÇÕES .....	77
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	85
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	88
APÊNDICE A- LISTA DE PERGUNTAS UTILIZADAS NO QUESTIONÁRIO ENVIADO POR E-MAIL PARA RECRUTAR OS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA QUE INGRESSARAM POR COTAS NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA.....	93

APÊNDICE B- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE .....	96
APÊNDICE C-TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE SOM DA VOZ PARA FINS DE PESQUISA. ....	98
APÊNDICE D- LISTA DE PERGUNTAS UTILIZADAS NA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA REALIZADAS COM OS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA QUE ACEITARAM PARTICIPAR DA PESQUISA. ....	99
ANEXO A- PARECER DE APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA NO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE (CEP/FS) DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA .....	101
ANEXO B- REGISTRO DE SUBMISSÃO DO 1º ARTIGO - PHYSIS: REVISTA DE SAÚDE COLETIVA.....	109

## 1. INTRODUÇÃO

Em torno de 15% da população mundial é composta por pessoas com deficiência, segundo a Organização Mundial da Saúde (2011). No Brasil, as pessoas com deficiência somam o número de 45,6 milhões da população, ou seja, 23,9% dos brasileiros possuem algum tipo de deficiência (IBGE, 2010). Deste grupo populacional, 441,3 mil possuem vínculo empregatício, o que equivale a 1% de empregos no país, segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017).

As pessoas com deficiência em idade produtiva vivenciam desvantagens e menores resultados de conseguir entrar no mercado de trabalho em comparação às pessoas sem deficiência também em idade produtiva (OECD, 2010). O Censo do IBGE (2010) registrou diferenças na ocupação entre as pessoas com e sem deficiência, como por exemplo, para os trabalhadores sem carteira assinada, do setor informal, a diferença foi de 1,9% maior para as pessoas com deficiência. Já no grupo de trabalhadores com carteira de trabalho assinada, a diferença foi de 9 pontos percentuais a mais para as pessoas sem deficiência. As taxas de emprego também variam em relação ao gênero e aos tipos de deficiência. As mulheres apresentaram taxas menores de atividade quando comparadas aos homens. Quanto aos tipos de deficiência, a menor taxa ocorreu para as pessoas com deficiência intelectual, seguida de deficiência física, em terceiro lugar a deficiência auditiva e a deficiência visual foi a menos restritiva (IBGE, 2010).

As pessoas com deficiência fazem parte de um grupo populacional marcado pela segregação, desemprego (BROGNA, 2006) ou trabalho precário, bem como poucas relações sociais e/ou restritas ao contexto familiar. Ainda que, historicamente tenham ampliando sua participação social, por meio de reivindicações sociais, alguns direitos como saúde, educação, cultura, lazer e trabalho estão longe de fazer parte do cotidiano das pessoas com deficiência, visto que existem muitas barreiras físicas, atitudinais e organizacionais que impedem a sua efetivação (AOKI et al., 2018).

Além disso, sabe-se que a desvantagem das pessoas com deficiência no que se refere a falta de vínculo empregatício está relacionada a vários fatores que perpassam desde o histórico de marginalização, preconceito, julgamento que a pessoa com deficiência é incapaz para o trabalho, até a falta de acesso apropriado a bens e serviços e o cumprimento de legislações para disputar em igualdade de condições a um trabalho justo e produtivo (GUGEL, 2016). Para tanto, a Convenção sobre os Direitos das

Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU e ratificada no Brasil em 2009, se incorporou à legislação brasileira como um marco na defesa dos direitos dessa população.

A Convenção também apresentou um novo conceito de pessoa com deficiência ao introduzir os elementos sociais e ambientes passando também pelo reconhecimento de barreiras, deixando de ser apenas um modelo biomédico, ou seja, deficiência centrada somente na perspectiva biológica do corpo marcado por lesões (ARAÚJO; DA COSTA FILHO, 2015). Dessa forma, a Convenção definiu que as especificidades corporais em associação às barreiras encontradas na sociedade é que impedem a plena participação e agravam a desigualdade vivenciada pelas pessoas com deficiência.

Em 2015, a Lei nº 13.146, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), salientou o direito à qualificação profissional, às condições justas e favoráveis de trabalho e à igualdade de oportunidade de trabalho com as demais pessoas (BRASIL, 2015). Anterior a essa conquista, foram estabelecidas legislações que estabelecem reservas de vagas às pessoas com deficiência: no setor público por meio da Lei nº 8.112 de 1990 e no setor privado por meio da Lei nº 8.213 de 1991.

As legislações que garantem reserva de vagas às pessoas com deficiência são medidas legais que tem como fundamento o direito à igualdade, dessa forma, visam eliminar e reduzir as desigualdades sociais e quaisquer formas de discriminação (GUGEL, 2016). Apesar do direito de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho estar assegurado por lei, é também necessário dispor de condições sociais, estruturais e organizacionais para receber e manter o sujeito no trabalho (MACCALI et al., 2015).

Diversos estudos abordam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém, pouco se sabe como o trabalhador se reconhece enquanto pessoa com deficiência, a construção da sua identidade individual, a inserção social, a troca interpessoal no ambiente de trabalho, as vivências, experiências, cotidianidade no trabalho, questões estruturais das instituições e acessibilidade.

Sobretudo para abordar essas questões, é importante colocar as pessoas com deficiência como eixo central da investigação, ou seja, dar a esses sujeitos espaço de fala e escuta de forma a detectar suas demandas e possibilitar ações afirmativas assertivas.

Diante do exposto, questiona-se: como se dá a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho e qual a influência da Lei de Cotas segundo a perspectiva do

trabalhador com deficiência?

Este estudo se utiliza da pesquisa qualitativa para responder a essa questão por entender que dela emerge o dinamismo individual e coletivo, levando em consideração a riqueza de significados da realidade social que não podem ser quantificadas. Isto é, trabalha com o conjunto de significados, razões, crenças, concepções, comportamentos, os quais representam mais profundamente as relações, os meios e os fenômenos sociais (MINAYO, 2001).

Em termos de estrutura do presente estudo, o mesmo foi dividido da seguinte maneira: na primeira parte apresenta-se uma revisão dos diferentes modelos e abordagens utilizados para debater a deficiência e a exposição de garantias legais que envolvem a temática deficiência e trabalho. Em seguida é apresentado o Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022 da Universidade de Brasília no que diz respeito a acessibilidade. Na segunda e terceira parte, respectivamente, apresenta-se os objetivos e o método realizado para desenvolver a pesquisa. Na quarta parte, apresenta-se os resultados e discussão em forma de dois artigos. O primeiro trata-se de um estudo bibliográfico, do tipo revisão de literatura, que aborda a percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas e o segundo artigo trata-se de um levantamento de dados, a partir da realização de entrevista semiestruturada, sobre a inclusão no trabalho segundo a perspectiva dos servidores públicos com deficiência que ingressaram por cotas na Universidade de Brasília. Por fim, propõem-se recomendações para a melhoria da inclusão de trabalhadores com deficiência na Universidade de Brasília, seguida das considerações finais do estudo.



## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. Deficiência: modelos e abordagens**

Os estudos sobre deficiência tem particular interesse em se desenvolver como área interdisciplinar de conhecimento e aplicação de ideias que surgiram com base no movimento de pessoas com deficiência, as quais desafiaram a hegemonia biomédica, buscando descrever a deficiência de maneira sociopolítica e não só de forma exclusivamente diagnóstica. Tal movimento ficou conhecido como modelo social da deficiência. Em suma, essa concepção, dispõe da ruptura do entendimento da deficiência como impedimento do corpo com lesão e direciona à incorporação de questões sociais e políticas em seu diagnóstico (ALBRECHT; SEELMAN; BURY, 2001; GESSER; NUERNBERG; TONELI, 2012).

No decorrer de um extenso período na ideologia ocidental, o corpo marcado com alterações era compreendido misticamente como fruto da ira ou do milagre divino (BRADDOCK; PARISH, 2001). O discurso místico perdeu espaço com a introdução da explanação biomédica a respeito do corpo. Essa narrativa moderna da ciência logo foi ganhando soberania na justificação das enfermidades. Conseqüentemente, os corpos marcados por diferenças passaram a ser diagnosticados como patológicos e classificados como anormais, inválidos, monstruosos e deficientes (FOUCAULT, 2001).

Tal percurso moderno da deficiência partindo do âmbito místico para o patológico propiciou a dominação do corpo com restrição por meio da intervenção cirúrgica ou reabilitação. Portanto, a deficiência considerada como resultado natural de um corpo lesionado deveria ser objeto unicamente de cuidados biomédicos. Nessa perspectiva, a desvantagem da deficiência passou a ser entendida como um problema privado ou “tragédia pessoal” e, sobretudo, compreendida como um sofrimento provocado pelo corpo com lesão e pelas limitações de habilidades decorrentes dela. Essa concepção da deficiência na esfera da anormalidade e como produto da patologia, ficou conhecida como modelo biomédico da deficiência (BARNES; BARTON; OLIVER, 2002).

Importante salientar que o modelo biomédico, inseriu a deficiência no discurso científico e em decorrência disso, se desenvolveu e aprimorou técnicas de reabilitação e de cuidado importantes para essa população. Por outro lado, essa abordagem da deficiência, vista unicamente pelo viés da reabilitação, acarretou na individualização do problema e assim deixou de impactar a sociedade como um todo, não acarretando em

investimentos em outras ações sociais e econômicas (OLIVER, 2008).

A partir da segunda metade do século XX, militantes da deficiência e estudiosos de movimentos sociais das pessoas com deficiência passaram a criticar e questionar a hegemonia do discurso biomédico, o qual envolvia a ideia de incapacidade e individualidade (OLIVER, 1990). Em razão disso, se iniciou em 1960, o Movimento do Direito dos Deficientes, um protesto reivindicando a presença de pessoas deficientes nas pesquisas e nas decisões políticas no tocante a esse grupo. A instauração desse novo campo acadêmico foi intitulado no domínio anglo-saxão de *Disability Studies* (RALSTON; HO, 2010).

Em 1970, impulsionada por Paul Hunt, sociólogo e deficiente físico, que buscava entender o surgimento da deficiência como fenômeno sociológico, ocorreu a formação da primeira organização política sobre a deficiência intitulada *Union of the Physically Impaired Against Segregation-UPIAS* (UPIAS, 1976). A UPIAS foi uma entidade de resistência política e intelectual frente ao entendimento da deficiência segundo o modelo médico (DINIZ, 2012).

O pioneirismo britânico nos estudos sobre deficiência se deu frente à crítica ao modelo biomédico, e assim, se estabeleceu com o desenvolvimento do modelo social da deficiência (DINIZ, 2012). O modelo social defende a ideia que a desigualdade e os limites negativos experimentados pelas pessoas com impedimentos corporais são resultados das barreiras físicas, atitudinais, políticas e institucionais (BARNES, 2009; BARTON, 2009; LANG, 2009). Segundo Michel Oliver,

“todos os deficientes experimentam a deficiência como uma restrição social, não importando se estas restrições ocorrem em consequência de ambientes inacessíveis, de noções questionáveis de inteligência e competência social, se da inabilidade da população em geral em utilizar a linguagem de sinais, da falta de material em braille ou das atitudes públicas hostis das pessoas que não têm lesões visíveis.” (OLIVER, 1990, p. XIV).

Diante disso, o modelo social da deficiência, salienta o dever de encará-la como uma questão pública, pois não considera a deficiência como uma tragédia pessoal, castigo, tampouco motivo de piedade e dependência. Todavia, defende que a deficiência deve ser vista como pertencente ao campo dos direitos humanos e sociais (BARTON, 2009).

Resumidamente, o que difere o modelo médico e o modelo social é o modo de justificar a deficiência e conseqüentemente propor ações em favor das pessoas com

deficiência. Segundo o modelo médico, a deficiência se encontra na lesão do indivíduo, e segundo o modelo social, a deficiência é causada pela estrutura social pouco habilitada em se adequar à diversidade, portanto não deve ser considerada um problema individual, mas uma questão coletiva (OLIVER, 1990).

As críticas ao modelo biomédico também ganharam relevância quando em 1980, a Organização Mundial da Saúde (OMS) propôs a *International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps* (ICIDH), a qual conceituava *impairment* (deficiência) como anormalidade ou perda na estrutura ou função do corpo; *disability* (incapacidade) significava limitação no rendimento funcional ou perda da habilidade de desenvolver atividades; *handicap* (desvantagem) é o resultado da deficiência e da incapacidade de forma que limita o indivíduo ao meio ambiente (WHO, 1980). Esse modelo representou um retrocesso às conquistas do modelo social (DINIZ, 2007), pois refletiu a soberania da linguagem biomédica por não abordar os aspectos sociais e ambientais em seu conceito. Após longos anos de vastas discussões e acirrados debates, contando com a participação de entidades acadêmicas e os movimentos sociais de deficientes, a revisão da ICIDH teve início em 1990 e finalizou em 2001 (DINIZ, 2007) quando resultou em uma nova versão e então foi aprovada a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) (WHO, 2001). O documento foi um marco para legitimar a nova forma de interpretar a deficiência sob os domínios da saúde, ou seja, baseado no corpo, no indivíduo e na sociedade (DINIZ, 2007).

Portanto, a CIF incorpora o modelo biomédico e o modelo social para entender o contexto das deficiências, utilizando a abordagem biopsicossocial, ou seja, avalia a deficiência por meio dos fatores biológicos (os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo), fatores psicológicos, pessoais, fatores socioambientais e a restrição de participação (WHO, 2001).

Remetendo-nos ao conceito da CIF, o qual percebe a pessoa em sua integralidade, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2009) em consonância com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (2015) traz o entendimento que:

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.” (BRASIL, 2015, Art. 2º)

O texto da Lei caracteriza a deficiência além dos fatores definidos na avaliação das estruturas e funções corporais, contemplando os fatores ligados ao ambiente, atividades e participação. Os tipos de barreiras descritas na Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência são fundamentais na apreciação da deficiência segundo o modelo social e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ou seja, deficiência como produto da restrição de participação social (SANTOS, 2016). Quando necessário a Convenção e a LBI indicam que a avaliação da deficiência deve ser realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, baseada no modelo biopsicossocial (BRASIL, 2015), conforme a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.

Seguindo essa perspectiva, a justificativa para o baixo nível educacional ou para o desemprego de uma pessoa com deficiência não deveria ser motivada pelas limitações causadas pela lesão, todavia nas barreiras sociais, políticas e institucionais que restringem a exposição de suas capacidades. A transferência da deficiência da esfera natural para a esfera social representa uma mudança teórica inovadora (ABBERLEY, 1987).

## **2.2. Deficiência, trabalho e garantias legais**

Como exposto, é recente a compreensão da deficiência como expressão da diversidade humana e restrição da participação gerada pelas barreiras sociais (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009). Dentre as muitas barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência na busca pela garantia da justiça e da igualdade está a inclusão no mundo do trabalho (ABBERLEY, 1998). Por esse motivo é que o preceito do artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência estabelece que a inclusão no trabalho é um direito básico que deve ser garantido às pessoas com deficiência, reforçando assim a necessidade de empregar pessoas com deficiência no setor público e de promover o emprego no setor privado, podendo para isso, incluir políticas e medidas próprias com ênfase em ações afirmativas, incentivos e outras providências (BRASIL, 2009).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) é uma norma internacional referente aos direitos humanos, assinada pela Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 2007 em Nova York. Promulgada em 2009 pelo Decreto nº 6.949, aprovada pelo Congresso Nacional, em 2008, por meio do Decreto Legislativo nº 186. Por se tratar de direitos humanos, segundo o artigo 5º, § 3º da

Constituição Federal, a Convenção passa a ter ordenamento jurídico na esfera de norma supralegal. A matriz normativa maior, portanto, é a Constituição Federal do Brasil que acolheu com hierarquia de emenda constitucional a Convenção da ONU (BRASIL, 2009).

O estabelecimento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, na premissa de que as pessoas com deficiência possuem os mesmos direitos humanos que todos os demais cidadãos, trata-se das normas gerais de equiparação de oportunidades, tratamento diferenciado, adaptação razoável e absoluto respeito a todas as condições de acessibilidade. Tais fatores são primordiais para impulsionar o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho com igualdade de oportunidades e sem discriminação (GUGEL, 2016).

Contudo, só se percebe os desafios implicados na relação entre as pessoas com deficiência e o trabalho quando se considera que o direito à inclusão no trabalho depende da execução de ações que promovem o acesso ao trabalho (SANTOS, 2017). No México, por exemplo, onde não existe a Lei de Cotas para pessoas com deficiência, mais de 50% das pessoas com deficiência não possuem renda e quase 20% dos que tem renda, recebem um valor menor que o salário mínimo (ORGANIZAÇÃO IBERO-AMERICANA DE SEGURIDADE SOCIAL, 2014). No caso do Brasil, a premissa da Convenção tem ainda mais força pelo fato da Constituição Federal de 1988 prever direitos sociais e econômicos como também direitos civis e políticos (SARMENTO, 2008).

A designação das pessoas com deficiência foi introduzida na Constituição de 1988, que considerou alguns temas relevantes, como educação, cultura, esporte, acessibilidade, trabalho, direitos sociais e assistência social dirigido às pessoas com deficiência (BRASIL, 1988). A partir de então, foi regulamentado uma série de dispositivos legais no intuito de garantir os direitos essenciais das pessoas com deficiência (HOFFMANN; TRAVERSO; ZANINI, 2014).

O princípio da legalidade, previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal de 1988, ressalta que “todos são iguais perante a lei” e acrescenta a sentença “sem distinção de qualquer natureza”. Entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, incluindo as pessoas com deficiência (BRASIL, 1988).

A inclusão de pessoas com deficiência em cargos públicos mediante fixação de

reserva de vagas ficou garantida a partir da Constituição Federal sob o comando do artigo 37, incisos I, II e principalmente inciso VIII, o qual descreve que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos e definirá os critérios de sua admissão (BRASIL, 1988). No ano de 1990, este direito foi ratificado pela Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Em seu artigo 5º, § 2º, estabelece que:

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

Cabe aqui destacar, que a terminologia atualmente utilizada no Brasil é "pessoa com deficiência" por ser considerada a mais adequada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em oposição ao termo "pessoa portadora de deficiência", como menciona a Constituição Federal e algumas normas infraconstitucionais (ARAUJO; DA COSTA FILHO, 2015).

Essa questão terminológica revela um avanço nos valores, conceitos e no modo de lidar com a temática na sociedade (SASSAKI, 2002), uma vez que a pessoa não “porta” a deficiência, ela lhe é própria, ou seja, o foco principal deve ser a pessoa e não a deficiência (ARAUJO, 2008). Atualmente tramita na Câmara dos Deputados, após a aprovação em primeiro turno no Plenário do Senado, a Proposta de Emenda Constitucional nº 25 de 2017, a qual propõe a substituição do termo “pessoa portadora de deficiência” ou “portador de deficiência” por “pessoa com deficiência” (BRASIL, 2019).

Posterior à Lei nº 8.112/90 que garantiu a reserva de vagas às pessoas com deficiência no setor público, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e instituiu a reserva legal de cargos para pessoas com deficiência no setor privado, obrigando as empresas com cem (100) ou mais empregados, a preencherem uma parcela entre 2 a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência (BRASIL, 1990). Por este motivo, ficou popularmente conhecida como “Lei de Cotas” (CEZAR, 2010).

O sistema de cotas se refere a uma ação afirmativa, ou seja, uma medida que busca diminuir as desigualdades sociais e corrigir as injustiças discriminatórias de grupos populacionais marginalizados, tomando como base os fundamentos da dignidade da pessoa humana, o princípio da não discriminação e da igualdade previstos na

Constituição Federal (SILVA, 2015). A justificativa para o sistema de cotas é oportunizar e acelerar a inclusão social, visto que, por muitos anos as pessoas com deficiência foram tratadas e esquecidas em relação aos seus direitos, além de apresentarem maior dificuldade de entrar no mercado de trabalho (IPAE, 2010).

Porém, o que se observa é que ainda existe segregação na contratação das pessoas com deficiências seja para realizarem trabalhos menos complexos, seja quando contratam indivíduos que não necessitam de adaptação no ambiente de trabalho. Tais fatores revelam que muitos empregadores somente contratam com o intuito de cumprirem a exigência legal. A aplicação da legislação de cotas nesses termos é tão somente focada no ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém é ineficiente e não atinge os objetivos de incluir, diminuir as desigualdades e erradicar o preconceito (LEMOS, 2017).

A Lei nº 13.146/15, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), assegura direitos que antes as pessoas com deficiência não tinham (GUGEL, 2016; PEREIRA; ALBUQUERQUE, 2017). Exemplo disso é quando se preocupa em garantir e promover a igualdade, o exercício dos direitos, a acessibilidade, o combate ao preconceito e à discriminação ao que se refere à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho (BRASIL, 2015).

Apesar de a lei afirmar esses direitos, algumas instituições tem falhado na execução da inclusão por falta de propostas para a eliminação da discriminação e das barreiras presentes nos ambientes de trabalho. O que se nota é que a reserva de vagas para as pessoas com deficiência, asseguradas por meio das legislações, cumprem seu papel quando não vistas de modo isolado, como única estratégia para a inclusão social no trabalho (LEMOS, 2017).

Ressalta-se que a Lei de Cotas é uma ferramenta necessária que garante o acesso ao trabalho, porém para que a inclusão ocorra, é preciso que outros fatores estejam envolvidos, tais como um ambiente de trabalho acessível, tanto no que diz respeito aos aspectos arquitetônicos quanto atitudinais (GARCIA, 2014).

As adaptações no local de trabalho, com vistas à acessibilidade, além de facilitar o acesso das pessoas com deficiência às instalações, promovem condições de igualdade, como também maior autonomia às pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007).

### **2.3. Acessibilidade no Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022 da Universidade de Brasília**

É notório que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência tem por finalidade o estabelecimento de regras e orientações para a promoção dos direitos, das liberdades e da garantia da inclusão social e cidadã das pessoas com deficiência (BRASIL, 2015). Ao entender que a palavra inclusão significa integrar, inserir, incorporar, envolver e que a inclusão social refere-se ao direito à vida, ao trabalho, à educação, à igualdade de oportunidades e tratamento e o direito de conviver em sociedade (GURGEL, 2016), fica assegurado no artigo 34 da Lei nº 13.146/15 o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo de forma a garantir a igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015). Para isso é necessário que as barreiras que impeçam a efetiva inclusão sejam eliminadas. A Lei considera as barreiras como sendo:

“qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros [...]” (BRASIL, 2015, Art.3)

As barreiras são classificadas na Lei nº 13.146/15 como: urbanísticas (existentes nas vias e nos espaços públicos); arquitetônicas (presentes nos edifícios públicos e privados); transportes (existentes nos sistemas e meios de transportes); comunicações e na informação (manifestadas nas atitudes ou comportamentos que dificultam a expressão ou o recebimento de informações por meio de sistemas de comunicação e tecnologia); atitudinais (atitudes ou comportamentos que são obstáculos para a participação social da pessoa com deficiência em igualdade com as demais pessoas); tecnológicas (que prejudicam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias (BRASIL, 2015).

Se tratando da Universidade de Brasília (UnB), instituição escolhida para estudo da presente pesquisa, dois de seus princípios institucionais são:

“promover a universidade colaborativa, diversa, comprometida com a dignidade das condições de trabalho, estudo e convivência;

“promover as condições de acessibilidade e a construção de um ambiente de trabalho e estudo inclusivo, respeitoso, solidário e colaborativo” (UNB, 2018, p. 20)

Em termos de acessibilidade para as pessoas com deficiência, verificou-se que a Universidade de Brasília em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) (UNB,



2017) o qual orienta as ações da Universidade com vigência entre os anos de 2018 a 2022 com o propósito de ser um instrumento de gestão que contribui para o alcance dos resultados institucionais, contemplou ações para a eliminação de barreiras arquitetônicas e para a promoção da acessibilidade física nos *campi* (Darcy Ribeiro, Faculdade do Gama, Faculdade de Ceilândia e Faculdade de Planaltina). Tais ações, segundo o documento são de competência da Coordenação de Apoio às Pessoas com Deficiência/Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais (PPNE), juntamente com a Prefeitura do *Campus* (PRC) e a Secretaria de Infraestrutura (INFRA) da UnB.

No que se refere à infraestrutura acadêmica, o plano de expansão da infraestrutura física da UnB tem como princípio a sustentabilidade ambiental e a qualidade dos espaços acadêmicos e da infraestrutura em geral (água, energia, cabeamento, mobilidade e acessibilidade), norteadas suas ações por meio da reforma, modernização, ampliação e promoção de acessibilidade e mobilidade na sede e nas unidades acadêmicas em todos os *campis* (UNB, 2017).

Em consulta pública referente ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o ciclo 2018-2022 da Universidade de Brasília (UnB), ocorrida entre os dias 04 e 31 de dezembro de 2017, que tinha o objetivo de proporcionar a participação social e incentivar os gestores na elaboração de propostas visando melhorias acadêmicas e administrativas na Universidade, verificou-se que todas as ideias apresentadas, no que tange a temática acessibilidade, foram pautadas somente no campo da infraestrutura e nenhuma voltada especificamente aos servidores com deficiência nos *campis* (UNB, 2017).

O que se observa, a partir desse documento, é que a Universidade de Brasília tem se preocupado em promover a acessibilidade em seu aspecto físico. De todo modo, para que a acessibilidade física se torne efetiva em todos os aspectos relacionados ao trabalho, cabe à instituição implementar medidas de acessibilidade arquitetônica interna e externa não somente nos prédios de modo geral, como também nos postos de trabalho dos servidores com deficiência.

Sabe-se que a acessibilidade se apresenta como uma aliada à inclusão, porém ambas não se restringem apenas à exclusão de barreiras físicas, como também às barreiras sociais, como por exemplo, barreiras atitudinais que se relacionam ao respeito e ao acolhimento às pessoas com deficiência. Desse modo, as atitudes sociais podem facilitar a inclusão do indivíduo na sociedade, como também pode gerar barreiras que

ocasionarão na exclusão do sujeito (PONTEA; SILVA, 2015).

Apesar de não ser relatado no Plano de Desenvolvimento Institucional, ressaltou que a Universidade de Brasília instaurou em 2015, por meio da Resolução do Decanato de Gestão de Pessoas Nº 005/2015, a Comissão Permanente de Acolhimento dos Servidores com Deficiência (COPEASD). A COPEASD é composta de uma equipe multidisciplinar formada por servidores do Decanato de Gestão de Pessoas, cujos objetivos são estabelecer modalidades de acolhimento, oferecer suporte psicossocial e proporcionar orientações a gestores e equipe de trabalho a fim de que a inclusão no contexto de trabalho dos servidores com deficiência seja efetiva.

Cabe também destacar que é necessário prover: acessibilidade de comunicação a todas as pessoas com deficiência por meio de ajudas técnicas, apoio adequado a cada necessidade e utilização de recursos, metodologias, ações e estratégias que promovam a autonomia e a qualidade de vida no trabalho do servidor com deficiência; acessibilidade nos procedimentos e técnicas utilizadas para a realização das tarefas da função, assim como nos instrumentos e utensílios utilizados no trabalho; acessibilidade no convívio social, por meio da preparação de todo o corpo de servidores e demais trabalhadores para a conscientização sobre a capacidade e contribuições das pessoas com deficiência de forma a eliminar o preconceito e a discriminação (BRASIL, 2009; GUGEL 2016).

Todos os itens aqui apresentados, desde a forma de abordar a deficiência — elemento essencial para propor ações e entender como a pessoa com deficiência percebe a si mesma e o espaço social que ocupa — perpassando pelas questões do acesso ao trabalho e garantias legais até os fatores que envolvem a inclusão social no trabalho são primordiais para melhor compreender os objetivos deste estudo.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo Geral**

Analisar como os trabalhadores com deficiência percebem a inclusão no trabalho.

#### **3.2. Objetivos Específicos**

Compreender como os periódicos brasileiros da Saúde Coletiva de Qualis Capes estão abordando a percepção das pessoas com deficiência e a influência da Lei de Cotas na inclusão do trabalhador com deficiência no trabalho;

Investigar a percepção dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília que ingressaram por cotas sobre o processo de inclusão no ambiente de trabalho;

Discorrer sobre a autopercepção como pessoa com deficiência, as barreiras presentes no ambiente de trabalho que circundam a inclusão no trabalho e significados do trabalho entre os servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília que ingressaram por cotas;

Propor melhorias para a inclusão de trabalhadores com deficiência na Universidade de Brasília.

## **4. METODOLOGIA**

### **4.1. Metodologia Qualitativa**

A pesquisa parte da abordagem qualitativa a fim de dar visibilidade às percepções dos trabalhadores com deficiência acerca da inclusão social no trabalho e a Lei de Cotas. A justificativa para adotar esse modelo de pesquisa se baseia no fato de o método qualitativo utilizar da história, convicções, concepções, percepções e formas que os indivíduos interpretam a si mesmos, o modo como vivem, sentem e pensam. A abordagem qualitativa favorece a representação de grupos definidos e focalizados mais pelo seu grau de diversidade interna do que pela sua locução quantitativa. Além disso, propicia a compreensão de contextos e relações sociais sob a perspectiva dos sujeitos envolvidos e também para análises de discursos e de documentos (MINAYO, 2010).

Segundo Flick (2013), a pesquisa qualitativa utiliza as seguintes abordagens: a compreensão do significado subjetivo de determinada questão por meio da percepção dos participantes; a captação do que está implícito em uma situação em foco; as condutas sociais, o modo de vida e o ambiente dos sujeitos estudados. Por este motivo, a situação da pesquisa não é padronizada, ela é aberta, de modo que os participantes do estudo possam contribuir com suas experiências e interpretações pessoais. Corroborando com a ideia, segundo Weber (1970, apud MINAYO, 1993, p. 243) o elemento primordial na interpretação da ação humana se faz por meio da demarcação do significado subjetivo dos sujeitos envolvidos.

A abordagem da metodologia qualitativa tem como matéria prima, essencialmente o social e a palavra expressa pela fala. A fala indica o sistema de valores e as condições estruturais ao mesmo tempo que transmite por meio do sujeito entrevistado, representações históricas, sócio-econômicas e culturais específicas de determinados grupos (MINAYO, 1993).

O que se propõe é incluir as pessoas com deficiência no processo de produção científica sobre o tema. Uma preocupação manifestada pelos estudiosos da deficiência foi tornar as vozes das pessoas com deficiência presentes nas pesquisas como elemento essencial de credibilidade e o de fazer os seus pressupostos, valores e crenças cada vez mais transparentes (BARTON, 2005). O que Michael Oliver (1992) incentiva quando da criação do termo “investigação emancipatória da deficiência”, é que a pesquisa seja transformadora e significativa na vida das pessoas com deficiência, de forma que contribuam para desafiar a opressão social que vivenciam, trazer mudanças positivas na

sociedade, bem como na forma de fazer ciência.

Segundo Colins Barnes (1992), a investigação emancipatória estabelece um diálogo entre o pesquisador e o pesquisado, de maneira que os pesquisadores consigam desenvolver uma ciência comprometida com suas lutas por meio da utilização de metodologias de investigação capazes de apreender a realidade e valorizar as falas das pessoas com deficiência.

Sendo assim, foi utilizada a abordagem qualitativa partindo da percepção dos trabalhadores com deficiência sobre a inclusão social no trabalho e a Lei de Cotas. Em termos de estrutura do estudo, foi dividido da seguinte forma: o primeiro artigo realizou um estudo bibliográfico, do tipo revisão de literatura, utilizando artigos científicos qualitativos como fonte de análise, a fim de visibilizar a produção científica pautada na perspectiva e nas experiências das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas. Já o segundo artigo, realizou entrevista semiestruturada e exploração dos dados utilizando a análise do discurso, com o intuito de averiguar a inclusão no ambiente de trabalho, segundo a perspectiva dos servidores públicos com deficiência que ingressaram por cotas na Universidade de Brasília.

#### **4.2. Revisão de Literatura**

O primeiro artigo foi construído utilizando a consulta nas bases de dados SciELO e LILACS, durante o mês de outubro de 2018. A consulta teve o intuito de identificar e selecionar artigos científicos dos periódicos brasileiros da Saúde Coletiva classificados no Qualis CAPES A1, A2, B1 e B2 do triênio 2013-2016, no espaço de tempo estabelecido entre os anos de 2007 a 2018, nos idiomas português e inglês, cujos textos pudessem ser acessados na íntegra.

O artigo está apresentado como um estudo bibliográfico, do tipo revisão de literatura, e pode ser considerado uma produção do “estado de conhecimento” a respeito da temática percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas.

As pesquisas sobre o “estado de conhecimento” favorecem a leitura da realidade e de como foi e está sendo a formação do conhecimento, o grau de relevância, interesse de determinada abordagem e tema no campo da ciência em um espaço de tempo definido (MOROSINI, 2014), ao mesmo tempo que realiza a organização do desenvolvimento das pesquisas e de temas emergentes adotados em cada período (MÜLLER, 2015).

Segundo Minayo (2010), mapear determinado tema é fundamental para

compreender o processo evolutivo da produção acadêmica, compilar o conjunto de informações e resultados já obtidos e conseqüentemente identificar tendências, convergências, divergências e apontar lacunas.

Tendo por finalidade visibilizar a produção qualitativa pautada na perspectiva e nas experiências das pessoas com deficiência, a qual oferece um nível de importância particular na investigação emancipatória da deficiência, a utilização desses dados colhidos por meio da metodologia qualitativa se torna capaz de coletivizar as experiências individuais (OLIVER, 2002). Portanto, os critérios de inclusão para selecionar os artigos foram: artigos que tratassem da percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e/ou contemplassem a temática cotas para pessoas com deficiência. E os critérios de exclusão foram: artigos centrados na perspectiva biomédica da deficiência, artigos de pesquisas quantitativas, artigos que tratassem sobre a pessoa com deficiência fora do contexto/âmbito do trabalho.

As palavras-chaves utilizadas na busca foram escritas em português. Na base de dados da SciELO se utilizou: deficiência e trabalho, pessoa com deficiência e trabalho, deficiência e inclusão social, pessoa com deficiência e inclusão social, pessoa com deficiência e condição de trabalho, pessoa com deficiência e mercado de trabalho, pessoa com deficiência e Lei de Cotas, deficiência e Lei de Cotas, trabalho e inclusão social. Na base de dados da LILACS, se utilizou: deficiência or pessoa com deficiência and trabalho, deficiência or pessoa com deficiência and mercado de trabalho, deficiência or pessoa com deficiência and Lei de Cotas, pessoa com deficiência or deficiência and inclusão social, trabalho or mercado de trabalho and inclusão, trabalho or mercado de trabalho and pessoa com deficiência.

A busca retornou 138 artigos na base de dados da Scielo e 137 da Lilacs, sendo descartados os artigos que apareceram mais de uma vez na mesma base indexadora ou que se repetiram em ambas as bases.

Quanto ao processo de seleção dos artigos, primeiramente foi realizada a avaliação dos títulos, de forma que abordassem a temática pessoa com deficiência e trabalho, obtendo-se assim 65 artigos. Para extração dos dados desses artigos, foi elaborada uma tabela contendo as seguintes informações: título, resumo, autores, descritores, ano de publicação, nome do periódico da Saúde Coletiva e classificação Qualis do periódico. Em seguida, foi realizada nova triagem com base na leitura dos resumos, de forma que os artigos selecionados respeitassem os critérios de inclusão e

exclusão e abordassem a percepção das pessoas com deficiência sobre a inclusão no trabalho e/ou tratassem sobre cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Desta forma, o corpus de análise foi reduzido a 19 artigos. Por conseguinte, procedeu-se a verificação dos conteúdos abordados nos artigos realizando primeiramente a leitura exploratória. Posteriormente se realizou a leitura seletiva, para separar o material que realmente interessava tomando como base os objetivos da pesquisa. Após selecionar o material, se realizou a leitura analítica, a fim de organizar e entender as ideias, examinar e compreender o conteúdo e trabalhar com a essência dos textos. O último passo foi realizar a leitura interpretativa com a intenção de tomar um posicionamento a respeito das ideias apresentadas e discuti-las para a escrita da redação do estudo (GIL, 2002).

Os temas mais abordados foram selecionados e se estabeleceu um corpus de conteúdo, o qual foi agrupado em quatro categorias: deficiência como desvantagem e restrição de participação, cotas para pessoas com deficiência, percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho e medidas de inclusão social.

#### **4.3. Entrevista semiestruturada e exploração dos dados utilizando a análise do discurso**

Levando em consideração a produção do estudo bibliográfico de “estado de conhecimento” a respeito da temática percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas, em seguida foi realizado com o intuito de dialogar com os achados anteriores, um estudo de abordagem qualitativa com caráter descritivo sobre percepção dos trabalhadores com deficiência que ingressaram por cotas na Universidade de Brasília. Para tal, a coleta de dados foi dividida em duas fases: primeiramente foi aplicado um questionário online para recrutar os trabalhadores com deficiência a participarem da pesquisa e logo após se realizou uma entrevista semiestruturada com aqueles que consentiram em participar do estudo.

A entrevista semiestruturada teve o importante papel de abranger mais profundamente sobre o tema, além de permitir proximidade e interação entre o entrevistador e o entrevistado, colaborando na investigação dos aspectos afetivos, valorativos, das experiências de vida e seus significados (BONI; QUARESMA, 2005). Além disso, a entrevista semiestruturada, no contexto da pesquisa qualitativa, constitui-se como um dos principais instrumentos de coleta de dados, visto que permite trazer à

tona informações sob diferentes ângulos tanto do ponto de vista do contexto quanto sobre o fenômeno investigado, permitindo assim, a melhor compreensão e integralização dos dados (MORÉ, 2015).

O local do estudo foi a Universidade de Brasília (UnB) e a população alvo foram os servidores técnico-administrativos com deficiência que ingressaram por cotas a partir do ano de 2002, visto que foi o primeiro concurso público ocorrido na Instituição com reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Primeiramente foi solicitado ao Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) a colaboração no envio por e-mail do questionário (APÊNDICE A) para os servidores com deficiência que ingressaram por cotas. O mesmo foi constituído por perguntas, como: nome, data de nascimento, gênero, estado civil, nível de escolaridade, nome do setor que trabalha na UnB, cargo e tempo de serviço na instituição, tipo de deficiência, se sabia o CID da deficiência, qual meio de transporte utilizava para ir ao trabalho e se fazia uso de algum produto, instrumento, equipamento ou tecnologia adaptados. Tais questionamentos tiveram o objetivo de conhecer previamente as características dos servidores com deficiência. O questionamento sobre o CID da deficiência teve o intuito de verificar quais os impedimentos que o servidor apresentava, a fim de possibilitar a devida acessibilidade no momento da entrevista, como por exemplo, intérprete de libras.

O questionário foi enviado a 42 servidores com deficiência, destes 18 servidores responderam e consentiram em participar formalmente do estudo. Ao final do questionário, o servidor foi convidado a participar da segunda etapa da pesquisa, a entrevista. Para tanto, foi solicitado o fornecimento do número de telefone e/ou e-mail, de forma a facilitar o contato.

Os critérios de inclusão foram: servidores aprovados dentro das vagas reservadas às pessoas com deficiência, a partir do ano de 2002, que fazem parte do quadro efetivo da Instituição. E, os critérios de exclusão: ter menos de 3 meses de admissão; em afastamento para tratamento de saúde e/ou licenças que impediram a participação na pesquisa durante o período estabelecido para a coleta de dados (de setembro a dezembro de 2018).

Posteriormente, os servidores foram contatados via telefone e/ou e-mail e convidados a realizarem uma entrevista individual com gravação de áudio de voz após os devidos esclarecimentos e assinaturas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B) e do Termo de autorização de utilização de som de voz (APÊNDICE C).



A entrevista semiestruturada (APÊNCIDE D) foi composta por 41 perguntas abertas e fechadas, dentre as quais, algumas abriam espaço para realização de mais questionamentos a depender da resposta obtida, dando a possibilidade de os entrevistados discorrerem sobre o assunto sem se prenderem a questões específicas.

Os encontros foram agendados nos horários escolhidos pelos servidores de acordo com a sua disponibilidade e solicitados que fossem realizados em local reservado no ambiente de trabalho ou na residência, de modo que não precisassem se deslocarem a longas distâncias, a fim de facilitar a adesão à entrevista.

Das 18 entrevistas realizadas, 2 ocorreram na residência, 13 ocorreram em salas ou auditórios reservados no prédio onde trabalham e 3 ocorreram no próprio ambiente de trabalho. Apesar de ter solicitado que as entrevistas ocorressem em local reservado, 3 servidores optaram por realizá-la no próprio ambiente de trabalho e mesmo tendo sido agendadas em horários de menor movimento e circulação de pessoas, em alguns momentos, essas entrevistas foram interrompidas com a entrada de colegas de trabalho. Tal fato faz refletir sobre até que ponto os servidores entrevistados tiveram liberdade para relatar suas experiências. Contudo, foi observado que os servidores que decidiram realizar a entrevista dessa forma estavam abertos ao diálogo e informaram que mantinham boas relações com os eventuais colegas que pudessem estar presentes no local. No caso das entrevistas realizadas na residência e em locais reservados no prédio onde os servidores trabalham, foram importantes para manter a sensação de não exposição dos servidores.

Foi observado que determinados questionamentos levaram alguns entrevistados a pensar sobre si mesmo diante de perguntas que nunca haviam sido questionadas, como por exemplo: “quando se percebeu deficiente?”, “você deixa de fazer ou faz alguma coisa em função da sua deficiência?”. Percebeu-se também que alguns trabalhadores estavam mais à vontade para falar e procuravam responder às questões nos mínimos detalhes possíveis enquanto outros entrevistados se continham a responder de forma simples e rápida. Para esses, foi necessário, em alguns momentos, refazer a pergunta de formas diferentes ou adicionar outra pergunta a fim de obter uma resposta mais esclarecedora e exemplificada sobre o questionamento. Porém, em todos os momentos os participantes tiveram a liberdade de falar o que era mais importante para eles e até mesmo escolher responder ou não determinada questão.

A entrevista abordou diversas questões de cunho pessoal, familiar, fatores ligados à deficiência até chegar aos elementos profissionais, ao ambiente de trabalho, acolhimento na instituição e outras questões. Alguns questionamentos serviram para introduzir a conversa e conhecer melhor as características dos entrevistados, porém para a montagem do artigo foram separados e analisados as respostas relativas às questões de percepção corporal, limitações funcionais relacionadas à deficiência, processo de realização do concurso público, relação com o ambiente e atividades de trabalho, experiências de discriminação vivenciadas, formas de lidar com o preconceito, acolhimento na instituição, significados do trabalho, aspectos positivos e negativos da instituição.

Cada servidor foi identificado com a sigla “S” e numerado de 1 a 18, de modo a facilitar a identificação, manter o sigilo e o anonimato dos participantes e após transcrição das entrevistas, realizou-se a exploração dos dados utilizado a análise do discurso proposta por Michel Pêcheux (2002).

Michel Pêcheux é um dos fundadores da análise de discurso, o qual teoriza que a manifestação da linguagem é materializada na ideologia, ou seja, a relação entre língua, sujeito e história ou ideologia produz o discurso. A linha francesa de análise de discurso proposta por Pêcheux articula a linguagem ao contexto social e histórico, isto é, a linguagem não é apenas uma forma linguística, mas também uma forma material da ideologia (PÊCHEUX, 1993). Portanto, a análise do discurso não trabalha com o conteúdo do texto e sim com o sentido produzido. Nesse caso, a ideologia é alcançada conforme o posicionamento do sujeito quando do discurso, do conjunto de ideias que estabelece a representação; a história simboliza o contexto social e histórico; e a linguagem é a materialização do significado que o indivíduo oferece (CAREGNATO; MUTTI, 2006).

Para fins analíticos, os resultados foram divididos em três categorias que emergiram do discurso, foram elas: impedimentos visíveis e invisíveis; identificação do estigma e preconceito; inclusão social no trabalho e os reflexos na saúde do servidor.

#### **4.4. Considerações éticas**

A execução do estudo ocorreu após sua aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília (CEP/FS/UnB), parecer número 2.883.011 (ANEXO A). Antes de iniciar as entrevistas, os servidores com deficiência foram orientados quanto aos objetivos e o formato do

estudo e, quando de acordo, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B) e o Termo de Autorização para Utilização de Som da Voz para fins de pesquisa (APÊNDICE C).

Quanto aos desafios apresentados pelo fato da unidade a qual realizo atividades laborais na UnB (Coordenadoria de Saúde Ocupacional vinculada à Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho) ser um dos setores envolvidos no acolhimento aos servidores com deficiência, foi informado, no momento de encontro com os servidores para proceder com as entrevistas, que meu papel naquele momento era puramente como pesquisadora. Foi esclarecido que minha escuta e investigação eram fundamentais para melhor compreender suas vivências e necessidades, de forma que eu pudesse analisar a inclusão sob a perspectiva do próprio servidor e não pautada em meus achados pessoais enquanto servidora sem deficiência e que trabalhava para aprimorar a inclusão no ambiente de trabalho. Portanto, foi necessário me despir de pré-conceitos e estar aberta à escuta e ao diálogo.

Ressalto ainda, que a partir dessa conversa franca e após frisar novamente que seria mantido o sigilo e anonimato dos dados que pudessem identificá-los, bem como em alguns casos existir familiaridade entre mim e os entrevistados, a receptividade foi maior, os servidores ficaram à vontade, seguros e satisfeitos em colaborar. Durante todos os momentos da entrevista foi estabelecida uma atmosfera amistosa, de confiança e acima de tudo, neutralidade quando da escuta das opiniões dos servidores.

## **5. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Foram produzidos dois artigos apresentados nas páginas seguintes para publicação em periódicos científicos.

O primeiro artigo intitulado: A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura, foi submetido para publicação na Physis: Revista de Saúde Coletiva (ANEXO B) em 21 de maio de 2019.

O segundo artigo intitulado: Inclusão social no ambiente de trabalho: a perspectiva do servidor público com deficiência na Universidade de Brasília, será submetido à publicação na Revista Saúde em Debate ou Revista Brasileira de Saúde Ocupacional ainda no mês de agosto de 2019.

## **Artigo 1**

**A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura.**

**The perception of people with disabilities about work and the Law of Quotas: a review of the literature.**

### **RESUMO**

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi possível mediante legislações de reserva de vagas, porém, ainda é insuficiente oferecer emprego sem disponibilizar condições de acessibilidade. É relevante investigar as possibilidades e os desafios da inserção da pessoa com deficiência no trabalho, porém, poucos estudos partem da sua percepção. Este estudo tem como objetivo compreender como os periódicos brasileiros da Saúde Coletiva de Qualis CAPES acima de B2 estão abordando a percepção das pessoas com deficiência e a influência da Lei de Cotas sobre a inclusão no trabalho. Trata-se de um estudo bibliográfico, do tipo revisão de literatura. Percebe-se que a intersecção entre os estudos sobre deficiência e os estudos sobre o trabalho adentra a saúde coletiva como um tema emergente. A partir da leitura e análise dos artigos se criou quatro categorias: deficiência como desvantagem e restrição de participação; cotas para pessoas com deficiência; percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho e medidas de inclusão social no trabalho. Ainda há muito a se avançar de modo que a extinção de barreiras não esteja somente pautada na organização, na legislação, na educação, mas essencialmente no campo da ideologia, da política e da sociedade.

**Palavras chaves:** Pessoas com deficiência. Percepção social. Trabalho.

### **ABSTRACT**

The inclusion of people with disabilities in the labor market was possible through legislation reserving vacancies, however, it is still insufficient to offer jobs without providing accessibility conditions. It is relevant to investigate the possibilities and the challenges of the inclusion of the disabled person in the work, however, few studies come from their perception. This study aims to understand how the Brazilian journals of Collective Health of Qualis CAPES above B2 are addressing the perception of people with disabilities and the influence of the Law of Quotas on inclusion at work. This is a bibliographical study, like a literature review. It is perceived that the intersection

between the studies on disability and the studies about work enters the collective health as an emerging subject. From the reading and analysis of the articles, four categories were created: disability as a disadvantage and restriction of participation; quotas for people with disabilities; the perception of the disabled person about work and social inclusion actions at work. There is still a long way to go so that the elimination of barriers is not only based on organization, legislation, education, but essentially in the field of ideology, politics and society.

**Key words:** People with disabilities. Social perception. Job.

## INTRODUÇÃO

Historicamente foi conferido à pessoa com deficiência a ideia de incapacidade e a exclusão da participação social, por não entenderem a deficiência como expressão da diversidade humana, mas sim por julgarem que todo corpo fora dos padrões considerados normais não serviria à sociedade, especialmente durante o século XVIII, com o surgimento e avanço das sociedades capitalistas industriais (VIANNA, 2018). Nesse mesmo período, o conhecimento médico começou a avançar e buscar na reabilitação, medicalização e institucionalização medidas para alcançar a cura para a deficiência. É nesse contexto que surge o modelo biomédico, reconhecendo na lesão e na limitação corporal a justificativa para a desvantagem e desigualdade social (BAMPI; GUILHEM; ALVES, 2010).

Em oposição ao modelo biomédico, surgiu entre os anos de 1960 e 1970, o modelo social da deficiência em decorrência de movimentos sociais pela luta dos direitos humanos e respeito à diversidade. Esse modelo passou a entender que a deficiência não é uma questão individual, mas um assunto social (VIANNA, 2018). Isto é, a desvantagem experimentada pelo indivíduo não se encontra no corpo com limitações e sim na sociedade pouco ajustada para acolher a diversidade (OLIVER, 1990).

Os modelos biomédico e social da deficiência são matrizes teóricas e políticas que paulatinamente, foram sendo incorporados aos marcos legislativos e nas políticas públicas, como foi o caso da Lei 13.146 de 2015, a qual instituiu a Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência que tomou como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência adotada pela ONU em 2007 e ratificada no Brasil e 2009. Dessa forma, a deficiência passou a ser definida pela perspectiva biopsicossocial, a qual leva em consideração os impedimentos nas funções e nas

estruturas do corpo; os fatores socioambientais, psicológicos, pessoais e a limitação no desempenho de atividades (BRASIL, 2009; BRASIL, 2015). Portanto a deficiência não é expressa somente nas limitações do corpo com lesão, como também nas barreiras atitudinais e nos ambientes que impedem a plena participação das pessoas com deficiências (BRASIL, 2009).

O intuito da Convenção é promover, salvaguardar e garantir o exercício de todos os direitos das pessoas com deficiência, dentre eles, o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com os demais indivíduos (BRASIL, 2009). Sobretudo para as pessoas com deficiência, o trabalho oportuniza sair da situação de isolamento social, criar independência da família, além de desenvolver autonomia financeira e de vida (LIMA, 2013).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2015), as pessoas com deficiência representam aproximadamente 15% da população mundial, isto é, um bilhão de pessoas, das quais 80% estão em idade propícia para o trabalho. Entretanto, o trabalho ainda é um direito frequentemente negado a essas pessoas, visto que enfrentam grandes barreiras presentes nos ambientes, na informação, na comunicação e nos serviços. Desta forma, experimentam altos índices de desemprego, ausência de atividade econômica, além de maior desproteção social quando comparadas com pessoas sem deficiência, fatores que contribuem para a pobreza extrema.

As cotas para pessoas com deficiência surgiram logo após a I Guerra Mundial com o intuito de garantir uma parcela de trabalho para os veteranos que adquiriram uma deficiência em consequência da guerra e posteriormente, foi expandida para abranger também os acidentados em trabalho. Até o fim da II Guerra Mundial nova expansão foi realizada de forma a adotar um sistema de cotas mais amplo, incluindo outros tipos de deficiência (METTS, 2000).

No Brasil, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante reserva de vagas, foi possível a partir da promulgação da Lei nº 8.213 de 1991, conhecida como Lei de Cotas, cujo artigo 93 estabelece que as empresas com cem ou mais empregados ficam obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas (BRASIL, 1991). No que diz respeito ao serviço público federal, está estabelecido pela Lei nº 8.112 de 1990, a reserva de vagas com um percentual mínimo de 5% e o máximo de 20% para as pessoas com deficiência (BRASIL, 1990).

Seguindo o movimento mundial, o Brasil a partir da implementação de uma política de inclusão para pessoas com deficiência no trabalho, tem obtido consideráveis resultados, não no que diz respeito ao número de pessoas empregadas no trabalho formal, mas em relação ao debate sobre o direito ao trabalho dessa população (VASCONCELOS, 2010).

Ainda que se tenha avançado nos recursos legislativos que resguardam e promovem a empregabilidade das pessoas com deficiência, a quantidade de pessoas com deficiência contratadas ainda é muito baixa (ZANITELLI, 2013; COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014). Ademais, é insuficiente oferecer a vaga de emprego sem disponibilizar de condições de acessibilidade e adaptação, de forma a romper com o preconceito, discriminação e com as barreiras físicas, atitudinais e comunicacionais que são entraves à inclusão (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Há diversos estudos que levam em conta as pessoas com deficiência e o mundo do trabalho. Sem dúvidas, é de extrema relevância investigar as possibilidades e os desafios da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Porém, há poucos estudos que partem da percepção da pessoa com deficiência sobre o processo de inclusão social no trabalho. É importante visibilizar essas experiências, visto que tal escuta possibilita a identificação de suas demandas de forma que amplia a discussão sobre o tema. Além disso, essa perspectiva contribui na construção da produção científica e no aprimoramento e tomadas de decisão em políticas públicas inclusivas.

Portanto, considerando a influência do trabalho para o desenvolvimento da identidade das pessoas com deficiência, a influência da Lei de Cotas como política afirmativa para a inserção no mercado de trabalho e as barreiras que são entraves no processo de inclusão social, este estudo tem como objetivo compreender como os periódicos brasileiros da Saúde Coletiva classificados no Qualis CAPES acima de B2 estão abordando a temática pessoa com deficiência e trabalho, tendo como foco a análise dos artigos que discorrem sobre a percepção das pessoas com deficiência sobre a inclusão no trabalho, bem como a identificação dos artigos que tratam de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo bibliográfico, do tipo revisão de literatura, que aborda a temática da percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho, utilizando artigos científicos como fonte de análise. Para identificar os artigos acerca do assunto, realizou-se durante o mês de outubro de 2018, a consulta nas bases de dados SciELO e LILACS,



rastreando artigos publicados em periódicos brasileiros da Saúde Coletiva do triênio 2013-2016 de Qualis A1, A2, B1 e B2. Para contemplar o maior número de estudos, o recorte temporal utilizado na pesquisa foram artigos publicados entre os anos de 2007 a 2018, nos idiomas português e inglês, cujos textos pudessem ser acessados na íntegra.

As palavras-chaves utilizadas na busca foram escritas em português. Na base de dados da SciELO se utilizou: deficiência e trabalho, pessoa com deficiência e trabalho, deficiência e inclusão social, pessoa com deficiência e inclusão social, pessoa com deficiência e condição de trabalho, pessoa com deficiência e mercado de trabalho, pessoa com deficiência e Lei de Cotas, deficiência e Lei de Cotas, trabalho e inclusão social. Na base de dados da LILACS, se utilizou: deficiência or pessoa com deficiência and trabalho, deficiência or pessoa com deficiência and mercado de trabalho, deficiência or pessoa com deficiência and Lei de Cotas, pessoa com deficiência or deficiência and inclusão social, trabalho or mercado de trabalho and inclusão, trabalho or mercado de trabalho and pessoa com deficiência.

Os critérios de inclusão foram: artigos que tratassem da percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e/ou contemplassem a temática cotas para pessoas com deficiência. Os critérios de exclusão foram: artigos centrados na perspectiva biomédica da deficiência, artigos de pesquisas quantitativas, artigos que tratavam sobre a pessoa com deficiência fora do contexto/âmbito do trabalho. A ideia de inclusão desse perfil de artigos foi no sentido de visibilizar a produção científica pautada na perspectiva e nas experiências das pessoas com deficiência, tal como proposto por Oliver (1992).

A busca retornou 138 artigos na base de dados da Scielo e 137 da Lilacs. Foram descartados os artigos que apareceram mais de uma vez na mesma base indexadora ou que se repetiram em ambas as bases.

A primeira seleção dos artigos foi baseada na avaliação dos títulos, de forma que se adequassem aos objetivos gerais da pesquisa, obtendo-se assim 65 artigos. Para extração dos dados dos artigos, foi elaborada uma tabela contendo as seguintes informações: título, resumo, autores, descritores, ano de publicação, nome do periódico da Saúde Coletiva e classificação Qualis do periódico. Em seguida, foi realizada nova triagem com base na leitura dos resumos, de forma que os artigos selecionados se adequassem aos objetivos específicos, respeitando os critérios de inclusão e exclusão. Desta forma, o corpus de análise foi reduzido a 19 artigos, os quais foram lidos na íntegra utilizando os seguintes passos: leitura exploratória; leitura seletiva dos tópicos mais relevantes e que correspondiam aos objetivos do estudo; leitura analítica,

posteriormente realização de leitura interpretativa e análise dos textos para a redação. Em seguida a estas etapas, estabeleceu-se um corpus de conteúdo agrupando os temas mais abordados em quatro categorias: deficiência como desvantagem e restrição de participação, cotas para pessoas com deficiência, percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho e medidas de inclusão social.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **Caracterização da produção**

Da primeira seleção de artigos baseada na avaliação dos títulos que se adequavam aos objetivos gerais da pesquisa, se obteve 65 artigos. Destes, 19 foram selecionados para análise deste estudo, ou seja, 70,76% (n=46) dos artigos pré-selecionados não foram analisados visto que estavam centrados na perspectiva puramente biomédica da deficiência, bem como se tratavam de artigos de pesquisas quantitativas, isto é, não abordavam a percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho. Tal achado reflete a forma como a produção sobre deficiência na Saúde Coletiva está sendo construída e expressa nas revistas.

Com relação ao ano de publicação dos artigos que compõem a amostra final, conforme apresentado na tabela 1, nota-se que a publicação foi bem distribuída durante o período em questão, excetuando o ano de 2007, no qual nenhum artigo foi selecionado. Por outro lado, o número de produções foi elevado no ano de 2015, evidenciando um interesse recente que pode estar relacionado ao possível avanço no processo de inclusão social e cidadania da pessoa com deficiência. Esse avanço pode ser fruto da promulgação, no ano de 2009, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o qual preconiza a promoção, proteção, respeito da dignidade, o exercício pleno dos direitos fundamentais e a equiparação de oportunidades às pessoas com deficiência (BRASIL, 2009).

**Tabela 1-** Distribuição dos artigos conforme o ano de publicação

<b>Ano de publicação</b>	<b>n</b>
2007	0
2008	1
2009	1
2010	2
2011	1
2012	2
2013	3
2014	1

2015	5
2016	1
2017	1
2018	1
<b>Total</b>	<b>19</b>

Fonte: dados da pesquisa.

No que diz respeito ao campo de atuação dos autores dos artigos, foi observado a presença da multidisciplinaridade de formações, como Administração, Psicologia, Enfermagem, Antropologia, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Ciências Sociais, Serviço Social, Direito, Geografia do Trabalho, Terapia Ocupacional, Educação e Educação Especial. Somente duas autoras escreveram mais de um artigo, a primeira atuou como co-autora em dois artigos e a segunda como co-autora em três artigos, ambas na área da Administração.

Em relação ao campo disciplinar de estudo das revistas aos quais foram selecionados os artigos da amostra final, notou-se que 7 referem-se à área de conhecimento da Psicologia, 4 da Administração, 3 da Saúde Coletiva, 2 da Enfermagem, 2 da Segurança e Saúde no Trabalho e 1 da Antropologia. Para definição das áreas disciplinares, foi utilizado como base a descrição contida no portal específico de cada revista. Esse achado evidencia a Saúde Coletiva como campo multifacetado formado pela agregação de conhecimentos e práxis, contribuindo para o progresso da interdisciplinaridade e multidisciplinaridade com a qual a Saúde Coletiva deve estar fundamentada.

Quanto à Qualis dos artigos da amostra final, não foi identificado artigos de Qualis A1 e A2, sendo selecionado 7 artigos de Qualis B1 e 12 de Qualis B2.

Tais fatos corroboram com os achados verificados no estudo realizado por Costa (2012) sobre a avaliação da produção intelectual na Saúde Coletiva sobre a análise do perfil dos periódicos do Qualis da Saúde Coletiva, o qual constatou que os periódicos de estratos superiores (A1, A2 e B1) são majoritariamente da área biomédica e, quanto menor a Qualis, maior os periódicos no campo das ciências sociais e humanas. Diante do exposto, tendo em vista que os periódicos da Saúde Coletiva estão inseridos no âmbito das Ciências da Saúde, é notório o predomínio da hegemonia biomédica nas publicações científicas do campo, e por isso os que estão em estratos superiores são, em sua maioria, direcionados para esse olhar.

Ainda é um desafio romper com a hegemonia biomédica e trazer para o campo

da Saúde Coletiva o diálogo com outros campos de conhecimento, sobretudo das disciplinas que compõem o subcampo das Ciências Sociais, atualmente designado Ciências Sociais e Humanas em Saúde. Diferentemente das disciplinas clássicas da área da biologia que possuem um olhar tão somente técnico sobre a vida, tanto em grau metodológico quanto epistemológico, compete aos conceitos, objetos e metodologias das Ciências Sociais, compreender e interpretar os acontecimentos socioculturais ligados à saúde e abranger em sua totalidade os eventos da vida humana sob a perspectiva coletiva e comunitária (LUZ, 2011). Por este motivo, o perfil desejado para selecionar os artigos do presente estudo, construído por meio dos critérios de inclusão e exclusão, está em diálogo com as metodologias qualitativas e com a área da Saúde Coletiva, Ciências Sociais e Humanas em Saúde.

Tendo em visto que consideram a participação da coletividade e dos sujeitos envolvidas em determinada problemática, as Ciências Sociais e Humanas têm tido a expressiva função de fomentar conceitualmente políticas inovadoras em saúde, como também políticas alternativas (LUZ, 2011). Essa proposta das ciências sociais e humanas em saúde pode contemplar um novo olhar sobre a deficiência, como preconizado pelos pesquisadores com deficiência dos *disability studies* (OLIVER, 1992; BARTON, 2005), os quais defendiam a participação de pessoas com deficiência nas pesquisas e nas decisões políticas referentes a este grupo (GAUDENZI; ORTEGA, 2016).

É importante trazer para o âmbito social e político, questões e temas historicamente considerados restritos à medicina, como é o caso dos estudos sobre a deficiência. Partir da percepção e dar voz aos sujeitos, para além da manifestação da medicina, com o intuito de tentar compreender a deficiência, é fundamental para delimitar os problemas e delinear as soluções, bem como produzir mudanças positivas na sociedade, na vida das pessoas com deficiência e na própria forma de produzir ciência (LUZ, 2011; MARTINS et al., 2012). Essa demanda é crucial para refletirmos sobre o papel das Ciências Sociais e os temas emergentes na Saúde Coletiva e na disputa de saberes do campo. Entretanto, a importância da inserção de pesquisas qualitativas e que abordam a problemática sob a perspectiva das pessoas envolvidas – neste caso, as pessoas com deficiência – ainda não são valorizadas nos periódicos científicos, como constatamos com relação a qualificação realizada pelo Qualis CAPES.

Com relação ao conteúdo central dos artigos, 11 artigos tratavam sobre percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho, 4 sobre cotas para pessoas com

deficiência e 4 simultaneamente a respeito da percepção sobre o trabalho e cotas para pessoas com deficiência.

### **Categorização Temática**

A partir da leitura e análise dos artigos foi possível criar quatro categorias por meio da correlação de áreas temáticas. Essas categorias possuem o intuito de compilar a percepção da pessoa com deficiência a respeito do trabalho e da Lei de Cotas de modo a compreender como enxergam a si mesmas, o contexto social de trabalho que estão inseridas, o papel das legislações e por fim, elucidar propostas de ações complementares que possibilitem a acessibilidade e a inclusão social no trabalho. São elas: deficiência como desvantagem e restrição de participação; cotas para pessoas com deficiência; percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho e medidas de inclusão social no trabalho.

Todas as categorias foram discutidas à luz dos artigos selecionados para o presente estudo.

### **Deficiência como desvantagem e restrição de participação**

Ao realizar a análise dos 19 artigos que compõem a amostra final da pesquisa, verificou-se que 47,4% (n=9) dos estudos traziam relatos das pessoas com deficiência que participaram dos estudos que compreendiam a deficiência não como expressão da diversidade humana, mas sim como desvantagem, restrição corporal e/ou restrição de participação.

É comum a sociedade e, em muitos casos, a própria família, reforçar o estigma de que a pessoa com deficiência é incapaz de realizar atividades diárias ou de trabalho de forma independente e autônoma em razão da limitação física expressa em seu corpo. Desde muito cedo, precisam aprender a lidar com o tratamento diferenciado dos demais (MOREIRA; CAPPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015) e com o sentimento de não pertencimento e exclusão social (LIMA, 2013).

Atitudes preconceituosas e estereótipos são impeditivos no processo de inclusão, visto que são barreiras que reduzem as oportunidades e a visualização da capacidade individual da pessoa com deficiência (LIMA, 2013). As maiores desvantagens que as pessoas com deficiência apresentam em relação às demais pessoas, não são motivadas por suas limitações corporais, mas pela discriminação e falta de reconhecimento quanto às suas potencialidades (BITTENCOURT; FONSECA, 2011).

O trabalho é um dos principais meios de convívio social que oportuniza a inserção e o resgate do sentimento de pertencente à sociedade (LIMA, 2013). Porém,

nesse contexto, se tem percebido que a deficiência quando evidenciada no corpo com lesão ou na funcionalidade, ainda é relacionada a significados negativos, interpretada como desvantagem e incapacidade (HAMMES; NUERNBERG, 2015). Tal fator tem contribuído para reforçar a identidade do indivíduo de maneira negativa, refletindo em seu comportamento o estado depressivo, o sentimento de rejeição, falta de reconhecimento, autopreconceito, tendência a esconder suas lesões e/ou limitações corporais ou então provocando a necessidade de se adaptar e superar suas limitações (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013; COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014; LOPES; LEITE, 2015).

Um estudo (LOPES; LEITE, 2015) realizado com policiais militares com deficiências adquiridas, apontou que a aquisição de uma lesão ou limitação física pode interromper ou impossibilitar o exercício de sua atividade profissional, uma vez que exige requisitos pré estabelecidos de padrão corporal e social para exercer a profissão. Essa aceção reforçou a visão da deficiência como sinônimo de ineficiência e invalidez.

Diante disso, é notório, segundo os estudos aqui trabalhados, que sob ponto de vista da pessoa com deficiência, sempre haverá uma desvantagem que limita a exposição de suas capacidades e sua plena participação social, questões essencialmente estruturadas no campo social e simbólico (VASCONCELOS, 2010).

Também foi constatado (LEÃO; SILVA, 2012) que para alguns trabalhadores com deficiência, a deficiência é vista como entrave ao crescimento profissional e à legítima inclusão ao trabalho. Foi apontado na pesquisa de Coelho, Sampaio e Mancini (2014) que, para que a pessoa com deficiência alcance as mesmas realizações profissionais e níveis de produtividade que as demais pessoas, bem como se destaque pelas suas qualidades e potencialidades, é necessário maior esforço pessoal, possuir um diferencial e buscar se superar em suas limitações.

Outro ponto a ser ressaltado é a maior dificuldade de contratação e o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em virtude de diversos fatores mencionados nos estudos, entre eles: estigma gerado pelo preconceito e discriminação, uma vez que impedem a inclusão (FRANCELIN; MOTTI; MORITA, 2010; VASCONCELOS, 2010; BITTENCOURT; FONSECA, 2011; LIMA, 2013; LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013; ZANITELLI, 2013; COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014; HAMMES; NUERNBERG, 2015; MOREIRA; CAPPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015; REIS, 2017); desvantagens na execução de determinadas atividades causadas pela limitação corporal

e restrição de habilidades funcionais (VASCONCELOS, 2010; LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013; LOPES; LEITE, 2015); exigência de níveis cada vez mais crescentes de escolaridade e qualificação profissional, posto que as pessoas com deficiência possuem menores oportunidades de estudo (FRANÇA; PAGLIUCA, 2009; BITTENCOURT; FONSECA, 2011; LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013; MACCALI, 2015; MOREIRA; CAPPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015); despreparo das organizações para receber a pessoa com deficiência em razão da falta de acessibilidade (VASCONCELOS, 2010; HAMMES; NUERNBERG, 2015; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015); ambientes de trabalho pouco adaptado às características da pessoa com deficiência (FRANÇA; PAGLIUCA, 2009; LEÃO; SILVA, 2012; LIMA, 2013; LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015) e o descumprimento da legislação vigente (BITTENCOURT; FONSECA, 2011).

### **Percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho**

No campo de investigação sobre a importância do trabalho para as pessoas com deficiência, 42,1% (n=8) dos artigos levantaram a ideia que o contexto de trabalho estimula a construção da identidade do indivíduo, por ser um espaço propício para a interação social, além de proporcionar autonomia financeira e pessoal.

As experiências vivenciadas no e por meio do trabalho provocam transformações significativas na pessoa com deficiência à medida que o reconhecimento pelo seu trabalho gera a sensação de estar sendo útil e deixar de ser invisível para a sociedade (LIMA, 2013). Certamente o significado do trabalho está vinculado ao seu caráter social ao proporcionar o sentimento de igualdade por meio da inserção e integração, bem como oportuniza a ampliação de sua rede social, modificando a situação de isolamento social (LIMA, 2013; COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014).

Outro ponto bastante discutido sobre o significado do trabalho para as pessoas com deficiência foi a questão da superação dos seus limites e o êxito por ter conseguido um emprego (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013). Inegavelmente, o trabalho é tido como eixo central da vida, visto que proporciona independência pessoal, financeira, autonomia de planejar a própria vida, decidir sobre o futuro, exercer o direito de cidadania e romper com o mito que a pessoa com deficiência é incapaz e dependente da família (LIMA, 2013).

Muitas pessoas com deficiência vivenciam a tensão entre escolher o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e as possíveis vantagens de ingressar no

mercado de trabalho. Segundo o artigo 21-A da Lei nº 8.742/1993, incluído pela Lei nº 12.470/2011, o recebimento do BPC se extingue quando a pessoa com deficiência exerce atividade remunerada. Porém, incluiu também o parágrafo 1º no artigo 21-A, o qual proporciona a volta do benefício suspenso quando extinta a relação trabalhista (BRASIL, 1993; BRASIL, 2011). No entanto, para as pessoas com deficiência investigadas, apesar de considerarem todas as barreiras e preconceitos que enfrentariam no trabalho, começar a trabalhar foi a opção escolhida em virtude das vantagens sociais e pessoais proporcionadas pelo trabalho (HAMMES; NUERNBERG, 2015; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). Desta forma, percebe-se a importância dada ao trabalho para a pessoa com deficiência (PEREIRA; DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2008).

Vários fatores negativos em relação ao trabalho foram verificados, entre eles o que merece destaque foi a desvalorização profissional sugerida pelo preconceito de que a pessoa com deficiência é incapaz ou limitada. Ficou demonstrado em 52,6% (n=10) dos artigos, segundo os relatos das pessoas com deficiência, que o preconceito por parte dos empregadores leva à contratação desses trabalhadores para ocuparem cargos operacionais. Ademais, as vagas de emprego estão cada vez mais rigorosas nas exigências curriculares (HAMMES; NUERNBERG, 2015) e quando associadas ao preconceito quanto a capacidade de aprendizagem dessa população, têm levado os empregadores a direcionarem as pessoas com deficiência a executarem atividades simples e repetitivas (LIMA, 2013; COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014). Arelado a este fato, é evidente a desvalorização profissional e o pagamento de baixos salários (PEREIRA; DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2008; ZANITELLI, 2013; HAMMES; NUERNBERG, 2015).

Foi manifestado também em 47,4% (n=9) dos estudos o despreparo das empresas para lidar com a diversidade e a inadequada acessibilidade e adaptação dos ambientes de trabalho para receber os trabalhadores com deficiência.

Quando a adaptação é indevida ou sequer realizada, dificulta o processo de inclusão, a expressão da autonomia, potencialidade e independência da pessoa com deficiência. O trabalho se torna mais produtivo e executado em igualdade com os demais quando as barreiras de ordem atitudinal, arquitetônica, de informação e comunicação são eliminadas e a acessibilidade é garantida (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). Além de tudo, quando o ambiente é adequado às necessidades da pessoa com deficiência, este se sente mais seguro, satisfeito e menos estressado, fatores



que refletem na saúde e em outros espaços da vida do indivíduo, como por exemplo, a convivência familiar, a socialização, o descanso e etc. (COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014).

O que se nota é um esforço pessoal muito grande em superar as dificuldades, transpor as condições desfavoráveis e se adaptar ao ambiente devido o despreparo das empresas para receber e lidar com os trabalhadores com deficiência. No entanto, o correto seria que as organizações e a sociedade se ajustassem para garantir sua plena participação (LEÃO; SILVA, 2012).

### **Cotas para pessoas com deficiência**

Apesar de a Lei de Cotas para as pessoas com deficiência ter ampliado e oportunizado a entrada desse grupo populacional no mercado de trabalho, foi observado que 42,1% (n=8) dos artigos trouxeram o argumento que a proposta apenas inseriu a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas não proporcionou a efetiva inclusão, em virtude da falta de acessibilidade e existência de barreiras, urbanísticas, arquitetônicas, nas comunicações e nas informações e atitudinais.

É inegável que o sistema de cotas impulsionou e trouxe a tona o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Porém, é evidente que a Lei de Cotas se torna insuficiente ou com pequena chance de obter bons resultados quando realizada isoladamente e não atrelada a outras políticas afirmativas que dêem condições do trabalhador com deficiência ingressar e continuar no mercado de trabalho (VASCONCELOS, 2010).

Notou-se também que existe entre as pessoas com deficiência o receio de que as cotas reforcem o estigma de que elas só são capazes de conseguir um trabalho por causa da obrigatoriedade legal. Dessa forma, os estudos de Vasconcelos (2010) e Zanitelli (2013) argumentam que as oportunidades de trabalho deveriam ser oferecidas independentemente da discriminação advinda dos aspectos físicos e limitações corporais e passasse a ser medida com base nas capacidades e potencialidades do indivíduo.

Para exemplificar o cenário de preconceito e discriminação, é comum verificar que as organizações contratam pessoas com deficiências consideradas leves, somente para preencher as vagas preconizadas na legislação (VASCONCELOS, 2010; ZANITELLI, 2013; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). Além de que as deficiências menos graves não demandam adaptação no ambiente de trabalho, consequentemente geram menores custos financeiros às organizações (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

### **Medidas de inclusão social no trabalho**

Sem dúvidas, o desenvolvimento de políticas públicas para as pessoas com deficiência proporciona a transformação social. Foi discutido e ressaltado em 57,9% (n=11) dos artigos, a necessidade de um refinamento das políticas públicas e organizacionais, a fim de proporcionar a efetiva inclusão no trabalho.

Em suma, os estudos apontam que, apesar da Lei de Cotas se constituir como política afirmativa na busca pela equidade e redução do preconceito, sozinha não é suficiente para promover a inclusão no trabalho de maneira ampla e eficiente (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). É necessário que as organizações também estejam envolvidas nesse processo praticando políticas internas que alavanquem a diversidade e promovam ações inclusivas. Uma medida efetiva para acolher os trabalhadores com deficiência é oferecendo programas de treinamento no âmbito da educação profissional com o intuito de reduzir as desigualdades na produtividade em relação aos outros trabalhadores, bem como incluir ações que melhorem os relacionamentos interpessoais e habilidades sociais. Também é importante disponibilizar monitores para acompanhar durante todo período de aprendizagem e permanência na organização (PEREIRA; DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2008; ZANITELLI, 2013; MACCALI, 2015; AYDOS, 2016) e desenvolver atividades de sensibilização aos trabalhadores no geral, com o objetivo de melhorar o convívio.

Surgiu no final na década de 1970, nos Estados Unidos, uma expressão nomeada *supported employment*, traduzida para o português como Emprego apoiado, o qual mostrou que as pessoas com deficiência, muitas vezes consideradas não aptas para o trabalho, poderiam exercer atividades de trabalho se lhes fossem proporcionado o apoio necessário. A principal ideia do emprego apoiado é auxiliar as pessoas com deficiência a conquistar, permanecer no emprego e obter resultados de integração similar ao dos outros trabalhadores por meio do acompanhamento e suporte especializado durante todos os processos de trabalho (COELHO; ORNELAS, 2010; SOUSA, 2000).

Ressalto ainda a importância de investir em educação pública inclusiva e em capacitação profissional de qualidade. Porém, apesar de a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho estar pautada no âmbito das organizações, da legislação, educação e cultura, é preciso também fomentar mudanças mais profundas como no campo da ideologia, da economia e política. É na sociedade que a eliminação de barreiras deve ter início, por meio de atitudes coletivas que levam à mobilização social e

à cobrança para que o Estado cumpra seu papel em busca de uma sociedade mais justa e equânime.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Investigar a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, sobretudo sob o olhar dessa população, é um desafio que requer espaço de abertura para a escuta de suas demandas, de forma a fornecer subsídios para a ampliação da produção científica na área da Saúde Coletiva, bem como avançar no aprimoramento de políticas públicas afirmativas.

Assim como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que é uma política afirmativa que objetiva garantir oportunidades e tratamento em igualdades de condições com as demais pessoas, a Lei de Cotas, também foi criada pensada para diminuir desigualdades historicamente acumuladas, compensar perdas estimuladas pelo preconceito e marginalização social e oportunizar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, a proposta deste estudo foi compreender como os periódicos brasileiros da Saúde Coletiva estão abordando a percepção das pessoas com deficiência e a influência da Lei de Cotas sobre a inclusão no trabalho.

Foi observado que a deficiência é vista como desvantagem que restringe a plena participação social, motivada não pelas limitações corporais, mas principalmente por atitudes preconceituosas e estereótipos que estigmatizam as pessoas com deficiência como incapazes e por isso, reduzem as oportunidades de conseguir um emprego e dificultam a inclusão social.

Os maiores impeditivos do ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho são: a discriminação e descrença quanto suas potencialidades, o despreparo das organizações para receber a pessoa com deficiência em razão da falta de acessibilidade, a baixa escolaridade e a insuficiente qualificação profissional das pessoas com deficiência. Nesse sentido, foi observado que apesar de a Lei de Cotas assegurar o direito ao trabalho e inserir as pessoas com deficiência, sozinha não pode garantir a efetiva inclusão e a permanência no trabalho. Para tal, é fundamental que exista capacitação profissional, preparo social, estrutural, funcional e organizacional no meio o qual a pessoa com deficiência irá fazer parte.

Ainda há muito a se avançar quanto à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho de modo que a extinção de barreiras não esteja somente pautada na organização, na legislação, na educação, mas essencialmente no campo da ideologia, da

política e da sociedade. Como bem definido pelo modelo social da deficiência, a causalidade das desvantagens vivenciadas pelas pessoas com deficiência se encontra na estrutura social que está pouco preparada em prever e se adaptar à diversidade. A inclusão social não é um conjunto de ação, mas sim uma prática, um propósito da sociedade, de consciência coletiva, de respeito às diferenças que fazem a real inclusão existir (HAMMES; NUERNBERG, 2015).

A pesquisa mostrou alguns limites: amostra pequena devido limitação de rastreamento de periódicos brasileiros da Saúde Coletiva do triênio 2013-2016 e de Qualis acima de B2, contudo, ratificou que é baixo o número de publicações sobre a percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho. Portanto, mais estudos sobre o tema são necessários, não apenas no que diz respeito ao mundo do trabalho, mas ao que se refere à políticas sociais inclusivas. Dessa forma, o presente estudo pode contribuir para futuras pesquisas na área da Saúde Coletiva com o intuito de ampliar o campo temático e suprir as lacunas.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AYDOS, Valéria. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. *Horiz. antropol.*, Porto Alegre, v. 22, n. 46, p. 329-358, dez. 2016.

BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elioenai Dornelles. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 18, n. 4, p. 816-823, ago. 2010.

BARTON, Len. Emancipatory research and disabled people: some observations and questions. *Educational Review*, v. 57, n. 3, aug. 2005.

BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço de Camargo; FONSECA, Ana Maria Ribeiro da. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, Ribeirão Preto, v. 21, n. 49, p. 187-195, ago. 2011.

BRASIL. Lei nº 12.470, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Presidência da República. Casa Civil. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112435.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112435.htm)>. Acesso em 11/04/2019.

BRASIL. 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). Presidência da República. Casa Civil. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 11/04/2019.

BRASIL. 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 República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 19 abr., 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)> Acesso em: 11/04/2019.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Presidência da República. Casa Civil. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=75662>>. Acesso em: 10/04/2019.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. Brasília, DF, 1993b. Presidência da República. Casa Civil. Brasília, DF, 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm)>. Acesso em: 11/04/2019.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 – Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo facultativo, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007. Organização das Nações Unidas – ONU. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm)>. Acesso em: 17/04/2019.

COELHO, Cecília Martins; SAMPAIO, Rosana Ferreira; MANCINI, Marisa Cotta. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 214-223, abr. 2014.

COELHO, Vera Pires; ORNELAS, José. Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com doença mental. *Aná. Psicológica*, Lisboa, v. 28, n. 3, p. 465-478, set. 2010.

COSTA, Nilson do Rosário. A avaliação da produção intelectual e o declínio da interdisciplinaridade na Saúde Coletiva. *Physis*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 681-699, jun. 2012.

FRANÇA, Inacia Sátiro Xavier de; PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag. Inclusão social da pessoa com deficiência: conquistas, desafios e implicações para a enfermagem. *Rev. esc. enferm. USP*, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 178-185, mar. 2009.

FRANCELIN, Madalena Aparecida Silva; MOTTI, Telma Flores Genaro; MORITA, Ione. As implicações sociais da deficiência auditiva adquirida em adultos. *Saude soc.*, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 180-192, mar. 2010.

GAUDENZI, Paula; ORTEGA, Francisco. Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3061-3070, out. 2016.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 35, n. 3, p. 768-780, set. 2015.

LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. *Rev. bras. enferm.*, Brasília, v. 66, n. 1, p. 59-66, fev. 2013.

LEÃO, Marluce Auxiliadora Borges Glaus; SILVA, Ludimila Santos. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 159-169, jun. 2012.

LIMA, Michelle Pinto de et al.. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, abr. 2013.

LOPES, Eliza Maura de Castilho; LEITE, Lúcia Pereira Leite. Deficiência adquirida no trabalho em policiais militares: significados e sentidos. *Psicologia & Sociedade*, São Paulo, v. 27, n. 3, p. 668-677, mar. 2015.

LUZ, Madel Theresinha. Especificidade da Construção dos saberes e práticas das Ciências sociais e humanas para a saúde. *Saúde e Soc.*, v.20, p. 22-31, 2011.

MACCALI, Nicole et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, mar./abr. 2015.

MARTINS, Bruno Sena et al.. A emancipação dos estudos da deficiência. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 98, p. 45-64, set. 2012. Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/33402/1/A%20emancipa%C3%A7%C3%A3o%20dos%20estudos%20da%20defici%C3%Aancia.pdf>>. Acesso em: 02/05/2019.

METTS, Robert L.. (2000). Disability issues, trends and recommendations for the World Bank (English). Social Disponível em: <<http://documents.worldbank.org/curated/en/503581468779980124/pdf/multi0page.pdf>>. Acesso em: 11/04/2019.

MOREIRA, Lilian Barros; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda De. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 40-61, fev. 2015.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, ago. 2015.

OLIVER, Michael. Changing the Social Relations of Research Production?. *Disability & Society*, v. 7, n. 2, p. 101-114, 1992.

OLIVER, Michael. *The Politics of Disablement*. London: MacMillan; 1990.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Disability inclusion strategy and actionplan 2014-17: a twin-track approach of mains treaming and disability-specificactions* / International Labour Office. Geneva: ILO, 2015. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_640908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_640908.pdf)>. Acesso em: 11/04/2019.

PEREIRA, Camila de Sousa; DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? *Psico-USF*, v. 13, n. 1, p. 105-114, jan./jun. 2008.

REIS, Rosana Juçara de Souza et al.. Dignity promoted or violated: how does the deaf person included perceive it? *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 178-202, jun. 2017.

SOUSA, Augusto. Emprego apoiado: uma primeira abordagem. *Psicologia*, Lisboa, v. 14, n. 1, p. 73-82, jan. 2000.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, jun. 2010.

VIANNA, Núbia Garcia. *Ruídos e silêncios: uma análise genealógica sobre a surdez na política de saúde brasileira*. Tese (doutorado)- Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2018.

ZANITELLI, Leandro Martins. A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 7, p. 2085-2094, jul. 2013.

## Artigo 2

### **Inclusão social no ambiente de trabalho: a perspectiva do servidor público com deficiência na Universidade de Brasília**

### **Social inclusion in the work environment: the perspective of public servants with disabilities at the University of Brasília**

#### **RESUMO**

A desigualdade vivenciada pela pessoa com deficiência é decorrente das barreiras físicas, comportamentais e institucionais. A inclusão social por meio do trabalho, além de influenciar na saúde, é um elemento primordial na busca pela igualdade. Porém, é indispensável que haja condições funcionais, organizacionais e estruturais. O objetivo do estudo é analisar a inclusão na Universidade de Brasília, segundo a perspectiva dos servidores públicos com deficiência que ingressaram por cotas a partir do ano de 2002. Trata-se de estudo de abordagem qualitativa com caráter descritivo utilizando a análise de discurso. A coleta de dados foi dividida em: aplicação de questionário e realização de entrevista semiestruturada. Dos 42 servidores com deficiência que ingressaram por cotas, participaram 18 servidores. Para fins analíticos, foi dividido os resultados em três categorias emergidas do discurso: impedimentos visíveis e invisíveis; identificação do estigma e preconceito; inclusão social no trabalho e os reflexos na saúde do servidor. O estudo mostrou que a barreira atitudinal é uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos servidores com deficiência. É fundamental que haja preparo institucional para acolher os servidores com deficiência, bem como a elaboração de políticas organizacionais que objetivem a inclusão social no trabalho.

**Palavras-chaves:** Pessoas com deficiência; Justiça social; Estigma social; Trabalho.

#### **ABSTRACT**

The inequality experienced by disabled person is due to the physical, behavioral and institutional barriers. Social inclusion through work, in addition to influencing health, is a key element in the search for equality. However, it's essential that there be functional, organizational and structural conditions. The objective of the study is to analyze the social inclusion in the University of Brasília, according to the perspective of the public servants with disabilities who entered by quotas from the year 2002. It's a qualitative study with a descriptive character using the discourse analysis. The data collection was divided in: questionnaire application and semi-structured interview. Of the 42 disabled



civil servants that entered by quotas, 18 of them participated. For analytical purposes, the results were divided into three categories emerged from the discourse: visible and invisible impediments; identification of stigma, prejudice and health; social inclusion in the work and the reflections in the health of the employee. The study showed that the attitudinal barrier is one of the major difficulties faced by disabled employees. It's essential that the Institution is prepared to host the disabled employees, as well as the elaboration of organizational policies that aim at social inclusion in the work.

**Keywords:** People with disabilities; Social justice; Social stigma; Work.

## INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência (PcD) foram por muitos anos esquecidas e tratadas com desprezo em relação aos seus direitos. A temática de inclusão social vem ganhando visibilidade, a fim de construir uma sociedade mais justa e igualitária (HOFFMANN; TRAVERSO; ZANINI, 2014). Esse fato motivou a organização de grupos de movimentos sociais de pessoas com deficiência para promoverem a participação dessas pessoas na política e no processo de redemocratização do Brasil. O movimento foi projetado frente ao cenário internacional, especialmente a partir de 1948 quando foi instituída a Declaração Universal dos Direitos Humanos (LANNA JÚNIOR, 2010). Em 1975, foi aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, na qual foi assegurado o efetivo respeito pela dignidade, integridade e liberdade das pessoas com deficiência (SILVA; SILVA, 2013).

Quanto à legislação brasileira, em 1988, o Brasil promulgou a Constituição Federal, que instaurou de forma abrangente, direitos como educação, trabalho e acessibilidade (BRASIL, 1988). Com o intuito de efetivar os preceitos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência adotada pela ONU (BRASIL, 2009), foi promulgada a Lei nº 13.146 em 2015, Lei Brasileira de Inclusão, em busca da proteção e defesa das pessoas com deficiência (VICENTE; AGUADO, 2016). Como política de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, a Lei nº 8.112 de 1990, possibilitou o direito de reserva de 20% de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência (BRASIL, 1990).

Até a década de 1980, a deficiência foi predominantemente pautada pelo modelo biomédico, entendida como desvio do padrão normal ou doença, desta forma, as ações e/ou respostas estavam no sentido da supressão ou correção dos desvios (MACIEL,

2008).

Em contraponto ao modelo médico da deficiência, surge em 1976 o modelo social da deficiência. Em suma, a diferença entre o modelo biomédico e o modelo social está na justificativa da deficiência. Para o modelo biomédico, a causa da deficiência está na lesão do corpo, para o modelo social, a sua causa está na estrutura social. E por isso, a desigualdade vivenciada pela pessoa com deficiência é em decorrência das diversas barreiras físicas, políticas, econômicas, comportamentais e institucionais, as quais estipulam limites negativos às pessoas com impedimentos corporais (OLIVER, 1990; BARNES, 2009; BARTON, 2009).

Corroborando com as ideias do modelo social, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência introduziu um novo conceito de pessoa com deficiência, trazendo os elementos médicos em associação a elementos sociais e ambientais, passando pelo reconhecimento de barreiras (ARAÚJO; DA COSTA FILHO, 2015; SANTOS, 2016). O conceito estabelecido refuta a concepção que a natureza da deficiência está no corpo com impedimentos, segundo o modelo médico, e consolida em seu lugar o entendimento que o ambiente em consonância com fatores sociais, econômicos e culturais, podem possibilitar ou impossibilitar o pleno exercício e gozo de direitos (GUGEL, 2016).

Para as pessoas com deficiência, a importância do trabalho vai além de aspectos econômicos e perpassam por questões que influenciam diretamente na saúde, como elevação da autoestima, independência, autonomia, sensação de aceitação, prazer, desenvolvimento pessoal e oportunidade de convivência social (HEINSK, 2004).

O *disability studies*, área interdisciplinar de estudo e de atuação política sobre deficiência, preconizam a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente por meio do trabalho, por entenderem que é um elemento primordial na percepção social sobre si e na busca pela igualdade (OLIVER, 1992; ABBERLEY, 1999; UPIAS, 1976). Mesmo com críticas ao processo produtivo e sua ênfase na produtividade exacerbada, os autores do modelo social reiteram que é preciso repensar o trabalho e as estruturas sociais para garantir plena inclusão das pessoas com deficiência.

Com o comprometimento de promover justiça, proteção social, implementar direitos fundamentais e defender a participação efetiva das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) entende que é imprescindível adotar, por vezes, medidas especiais para dispor o trabalho às pessoas com deficiência. Por isso, normas como sistemas de reserva de vagas se fazem

necessárias para que o acesso ocorra de forma equânime. Para além disso, é fundamental proporcionar condições ambientais, segurança e acolhimento da pessoa com deficiência no contexto laboral, a fim de que se tenha qualidade de vida no trabalho e o processo de inclusão aconteça de forma adequada (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2015).

Desde o início das discussões oriundas dos *disability studies*, teóricos como Paul Abberley (1987) reforçam a importância do trabalho na reflexão sobre deficiência. Essa questão é reiterada ao longo da trajetória teórica dos pesquisadores e assume contornos particulares com as críticas da segunda onda de estudiosos, especialmente as feministas. Mesmo com as críticas, é salutar a importância do trabalho na discussão contemporânea sobre deficiência. Os sistemas de cotas oferecem novas possibilidades legais para inclusão no sistema produtivo das pessoas com deficiência. Entretanto, poucas são as respostas teóricas sobre como isso influencia na reconfiguração da vida e da deficiência para as pessoas que dele usufruem.

Além disso, pouco se sabe sobre a forma com que as pessoas com deficiência que ingressaram em concurso público por reserva de vagas estão sendo acolhidas nas instituições públicas, bem como a percepção das mesmas sobre a inclusão social no ambiente de trabalho. Apesar de vários recursos legislativos apoiarem e assegurarem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é indispensável que haja condições funcionais, organizacionais e estruturais para que a integração seja efetiva e não esteja somente pautada em obrigatoriedade legal ou benevolência (MACCALI et AL., 2015). Além disso, compreender a inclusão, sob a perspectiva das pessoas com deficiência no ambiente laboral, fortalece as práticas de políticas mais assertivas nas instituições públicas, bem como evidencia as vozes das pessoas com deficiência, tal como proposto pelos teóricos com deficiência dos *disability studies* (OLIVER, 1992; BARTON 2005).

Diante disso, o objetivo do estudo é analisar a inclusão no ambiente de trabalho, segundo a percepção dos servidores técnicos administrativos que ingressaram por cotas na Universidade de Brasília.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa com caráter descritivo sobre percepção utilizando a análise de discurso. O local do estudo foi a Universidade de Brasília (UnB), maior instituição de ensino superior do Centro-Oeste do Brasil, com sede na Capital Federal. A comunidade universitária é constituída por 53.657 docentes,

discentes e técnico-administrativos, diversificados em suas atribuições e funções. Destes, 2.787 são docentes e 3.198 são técnico-administrativos.

O estudo teve como população alvo os servidores técnico-administrativos com deficiência que ingressaram por cotas a partir do ano de 2002, visto que foi o primeiro concurso público ocorrido na Instituição com reserva de vagas para pessoas com deficiência. O critério de inclusão foi: servidor aprovado dentro das vagas reservadas às pessoas com deficiência, a partir do ano de 2002, que faz parte do quadro efetivo da Instituição. E, os critérios de exclusão: ter menos de 3 meses de admissão; em afastamento para tratamento de saúde e/ou licenças que impediram a participação na pesquisa durante o período estabelecido para a coleta de dados.

A coleta de dados foi realizada durante os meses de setembro a dezembro de 2018, dividida em duas fases: aplicação de um questionário online com o objetivo de caracterizar a amostra e realização de entrevista semiestruturada.

Foi solicitado ao Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) a colaboração no envio por e-mail do questionário a todos os servidores da Universidade de Brasília que ingressaram por cotas a partir do ano de 2002. O mesmo foi constituído por perguntas, como: nome, gênero, data de nascimento, nível de escolaridade, cargo e tempo de serviço na instituição, tipo de deficiência e se fazia uso de algum produto, instrumento, equipamento ou tecnologia adaptados. Ao final do questionário, o servidor foi convidado a participar da segunda fase da pesquisa, a entrevista. Para tanto, foi solicitado o fornecimento do número de telefone e e-mail, de forma a facilitar o contato. Posteriormente, os servidores foram contatados via telefone e/ou e-mail. Os 18 servidores que responderam o questionário e que consentiram em participar formalmente do estudo, realizaram uma entrevista individual com gravação de áudio de voz após os devidos esclarecimentos e assinaturas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e do Termo de autorização de utilização de som de voz. As entrevistas foram gravadas e realizadas em local reservado no ambiente de trabalho ou na residência, nos horários agendados pelos profissionais de acordo com a sua disponibilidade. A entrevista abordou questões relativas à percepção corporal, limitações funcionais relacionadas à deficiência, processo de realização do concurso público, relação com o ambiente e atividades de trabalho, experiências de discriminação vivenciadas, formas de lidar com o preconceito, acolhimento na instituição, significados do trabalho, aspectos positivos e negativos da instituição.

Após transcrição das entrevistas, realizou-se a exploração dos dados utilizado a análise do discurso proposta por Michel Pêcheux (2002), cuja história, juntamente com os aspectos sociais e ideológicos do sujeito trazem a produção do sentido pela interpretação, ou seja é na intersecção do histórico com o linguístico, que se estabelece a materialidade do discurso. As categorias de análise emergiram do discurso. Cada servidor foi identificado com a sigla “S” e numerado de 1 a 18, de modo a facilitar a identificação, manter o sigilo e o anonimato dos participantes.

O projeto foi aprovado em 26 de setembro de 2018 pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde (CEP/FS) da Universidade de Brasília, em conformidade com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012), que trata da pesquisa envolvendo seres humanos, parecer 2.883.011.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **Breve caracterização dos participantes do estudo**

Dos 42 servidores com deficiência que ingressaram na Universidade por cotas a partir do ano de 2002, participaram da pesquisa 18 servidores com idade entre 27 a 56 anos. Destes, 10 são do gênero masculino e 8 do gênero feminino.

Em relação ao nível de escolaridade, verificou-se que 3 possuem segundo grau completo, 4 graduação completa, 9 especialização completa e 2 possuem mestrado. Quanto ao cargo, 2 são de nível fundamental, 10 de nível médio e 6 de nível superior. No que diz respeito ao tempo de serviço na instituição: 11 possuem entre 9 meses a 3 anos de serviço e 7 possuem entre 7 a 16 anos de serviço.

No que se refere aos tipos de deficiência, 6 são pessoas com deficiências congênitas e 12 pessoas com deficiências adquiridas. Foram entrevistados 8 servidores com deficiência visual, 1 com deficiência auditiva, 8 com deficiência física e 1 com deficiência intelectual. Destes, 14 informaram não utilizar nenhum tipo de instrumento, equipamento ou tecnologia adaptados, 1 faz uso de aparelho auditivo bilateral, 1 possui pinos e placa de fixação ósseas e 2 utilizam cadeiras de rodas.

Uma das questões mais ressaltadas pelos servidores foi o fato de “terem que se adaptar e se superar”. Essas duas categorias podem ser analisadas de acordo com um conjunto de falas e afirmações que os servidores fizeram quando das entrevistas. Para fins analíticos, dividimos os resultados em três categorias que emergiram do discurso: impedimentos visíveis e invisíveis; identificação do estigma e preconceito; inclusão social no trabalho e os reflexos na saúde do servidor.

### **Impedimentos visíveis e invisíveis**

Conforme descrito anteriormente, o conceito de deficiência relatado pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e pelos estudos sobre deficiência não está apenas no corpo, no biológico. A deficiência é o resultado da interação entre um corpo com lesão e um meio social pouco interessado pela diferença. Assim, perceber-se que “ser diferente” pode ser um processo construído ao longo da trajetória do sujeito.

Nas entrevistas realizadas, percebeu-se que o reconhecimento das diferenças corporais, sobretudo daqueles cujos impedimentos são congênitos ou adquiridas na tenra idade, só passaram a ser identificadas quando confrontadas com os corpos de outras pessoas, ou seja, a percepção de normalidade e anormalidade, segundo o relato dos entrevistados, só foi possível no convívio social:

“...eu fui criado como um moleque normal, assim tipo, num tinha esse negócio assim... a gente começa a perceber quando a gente vai viver na sociedade, quando cê vai pro colégio, aí um cara começa a falar: Ow, tu é aleijado.” (S 4, 34 anos, deficiência intelectual, impedimento invisível).

“Depois com o passar do tempo você vai se localizando e conversando. Começa a ter noção da sua deficiência; que você tem uma deficiência em relação à várias pessoas.” (S 13, 43 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

Levando em consideração o trecho inicial da primeira fala, fica em evidência a utilização do termo “normal” para qualificar seu próprio corpo ou estilo de vida. Podemos dizer que a manifestação da diversidade humana é marcada pelas diferenças corporais, sejam elas representadas por deficiências ou não. Porém, a existência de corpos marcados por alterações resultam na categorização de corpos em normais e anormais. Desse modo, os indivíduos com corpos sem marcas diferentes se reconhecem como normais quando utilizam como base a comparação com o corpo deficiente. Ou melhor, só se concebe um corpo com deficiência quando contrastado com a imagem do que seria um corpo sem deficiência (DINIZ, 2012).

Ressaltamos existir diferenças de percepção entre os servidores com impedimentos visíveis e não visíveis. Os impedimentos são vistos pela Convenção e pelos estudos sobre deficiência como as lesões ou marcas biológicas nas estruturas e funções do corpo. Alguns dos impedimentos são visíveis e perceptíveis em um primeiro olhar, como, por exemplo, membros amputados ou utilização de recursos de tecnologia, como cadeiras de rodas ou bengalas de locomoção. Entretanto, alguns impedimentos não são de fácil percepção para outrem.

Diante disso, notou-se que parte dos servidores com impedimentos não visíveis não se reconhecem como pessoas com deficiência, apesar de ressaltarem que possuem limitações. Verifica-se que para essas pessoas, o marco da deficiência está no corpo com lesão e não nas limitações funcionais ou restrição de participação social.

“não gente, tem que ser cego mesmo, a deficiência tem que ser visível, pra mim seria isso, né.” (S 16, 42 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

Pode-se inferir, a partir da fala do servidor, que no cotidiano os sujeitos utilizam a ideia de deficiência com base no pensamento biomédico da deficiência. Este fato traz à tona a discussão sobre tal abordagem, que compreende a deficiência como um fenômeno da esfera patológica, isto é, deficiência como sinônimo de um corpo com lesão. O modelo médico salienta a desigualdade como uma questão individual, onde a lesão do indivíduo justifica a deficiência. Já o modelo social não considera a deficiência como um problema individual, mas uma questão da vida em coletivo, o qual transpassa a experiência da desvantagem corporal do indivíduo para a insuficiência da sociedade em se adequar à diversidade (OLIVER, 1992).

Ainda nesse sentido, existe o reconhecimento de dificuldades e limitações, porém sempre precedidas por palavras que expressam a capacidade de superação. Pode-se dizer que a superação é um elemento que legitima a presença dessas pessoas nos espaços de trabalho que ocupam.

Este fato pode ser utilizado para demonstrar que os servidores com deficiência que participaram do estudo sentem a necessidade de reiterar sua potencialidade de superação de forma que revelam a compreensão que a adaptação deve ser uma busca individual e não uma preocupação da coletividade.

“Eu, eu me considero assim, mas é porque eu sempre tento me superar, nos meus limite... é... não me considero uma pessoa com deficiência [...]” (S 12, 28 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

“Bom, é aquela questão, eu não me considero porque eu procuro não ficar olhando pra essas minhas limitações.” (S 18, 34 anos, deficiência física, impedimento visível).

As falas apontam a ideia de que o fato de conseguir superar os limites impostos pela lesão ou então não dar importância para eles, os fazem não se sentirem uma pessoa com deficiência. Além disso, a necessidade de superação pode ser vista como um atributo individual, mesmo que a percepção da deficiência tenha sido pontuada como um processo relacional.

No trecho abaixo verificamos que o reconhecimento da deficiência é

estabelecido por meio da comparação de graus de gravidade. Nesse caso, o trabalhador não se identificou como pessoa com deficiência por se comparar a “graus mais graves” de lesões e também pelo fato de conseguir se superar nas dificuldades:

“Comparando com deficiências mais graves, não me considero deficiente. Sempre consegui fazer de tudo, ainda que com algumas dificuldades.” (S 13, 43 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

Outro fator observado foi quanto ao direito de realizar concurso público concorrendo às vagas reservadas para pessoas com deficiência. O fato de não possuírem um impedimento visível causava insegurança e dúvida, muitas vezes motivada por: não reconhecimento do seu impedimento, desconhecimento da legislação brasileira ou pelo questionamento de pessoas que não percebiam as marcas corporais e alegavam que por esse motivo não podiam pleitear a vaga por cotas. O mesmo não ocorreu para as pessoas com impedimentos visíveis.

Conforme os trechos abaixo, percebe-se que os servidores pontuam a deficiência no grau da lesão, no impedimento, e no quanto é perceptível ou não, assim como elaboram hierarquias de “merecimento” para concorrer à vaga reservada para pessoas com deficiência no concurso público, de acordo com essa lesão:

“quando eu fui fazer a perícia médica eu fiquei morrendo de vergonha, porque eu vi as pessoas nítidas, né? um braço menor, uma perna menor, pessoas pequenas e tudo. E aquela deficiência era visível, visível. Aí eu falei: “gente, o meu estado não é visível, é um olho e eu faço tudo.” (S 16, 42 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

“Assim, eu sei que tem graus muito piores, então teve vez de eu ficar meio assim: “gente, será que eu sou mesmo? Será que eu posso?”, eu me cobrava muito: “será que realmente podia entrar dessa forma ou será que realmente eu sou?”, mas aos pouquinhos eu fui me aceitando, mas tem hora que eu ainda fico insegura, acho que pelo questionamento dos outros.” (S 10, 38 anos, deficiência auditiva, impedimento invisível).

O estudo demonstrou que os principais responsáveis pela informação sobre tal direito foram os profissionais de saúde que realizaram o atendimento e acompanhamento dos casos de saúde das pessoas com deficiência, tais como oftalmologistas, ortopedistas, fonoaudiólogos e fisioterapeutas.

### **Identificação do estigma e preconceito**

Uma circunstância bastante presente nos relatos dos servidores com deficiência diz respeito aos julgamentos a que são submetidos. No momento da entrevista quando questionados sobre temas como discriminação e preconceito, foi facilmente identificado a estigmatização experimentada por eles.

No trecho abaixo é manifesto um relato de estigmatização:



“[...] é isso que eu falo, porque eles nunca querem saber como é que você é de verdade. Eles já te taxam.” (S 4, 34 anos, deficiência intelectual, impedimento invisível).

Nota-se que o indivíduo carrega consigo o “peso” do estigma quando expressa em sua fala que as pessoas impõem sobre ele um estereótipo. Tal percepção dialoga com Erving Goffman (1988) quando afirma que o estigma é a deterioração da identidade, reconhecida como apenas requisitos e atributos que criamos para caracterizar o desconhecido em discordância com a identidade social.

Foi observado que a estigmatização também aparece como fruto da imposição de um padrão social que sugestiona a maneira que se deve ser, agir e se comportar, segundo o esperado para determinada profissão. Quando o padrão é desviado e não apresenta a estética de beleza, de corpo e saúde tal qual a expectativa imposta, conseqüentemente ocorre a discriminação e o preconceito, conforme podemos ver no relato a seguir:

“Eu já tive os olhares, né. Eu acho que esperavam uma outra pessoa no trabalho. Eu acho que esperava que o nutricionista que tivesse chegando naquele momento, era linda, magra, alta e maravilhosa. Aí era uma cadeirante, gordinha, né.” (S 14, 53 anos, deficiência física, impedimento visível).

Essa concepção é provocada pela complexidade em se lidar com o corpo com deficiência, fator este que ressalta o argumento defendido pelo modelo social: a opressão experimentada pelas pessoas com deficiência surge em decorrência da insuficiência da sociedade em se adequar à diversidade e acolher a heterogeneidade dos corpos (OLIVER, 1992).

Em relação a questão da discriminação, percebeu-se que da mesma maneira que facilmente os servidores com deficiência possuem a capacidade de perceberem atos que comunicam discriminação, criam também artifícios próprios para não serem afetados pelo olhar discriminatório. Segundo os relatos, a fase mais complicada é na infância, mas com o passar dos anos e com o amadurecimento, aprender a lidar com as situações é indispensável.

É comum a pessoa com deficiência passar em algum momento na vida por uma situação que revela preconceito, julgamento ou discriminação. Por este motivo, cada indivíduo adotou uma estratégia diferente de proteção e/ou superação, tais como: negação que a ação do outro foi proposital, camuflagem da parte do corpo lesionada, apresentação de justificativas sobre a deficiência, autoafirmação de identidade, demonstração de potencialidade e capacidade e utilização do bom humor.

O relato abaixo demonstra que a discriminação é um evento recorrente em todos os ambientes da vida em sociedade. Mas se tratando do ambiente de trabalho, o preconceito produz o malefício da dúvida sobre a capacidade de a pessoa com deficiência conseguir desempenhar satisfatoriamente suas funções. Diante de tal estigma, é interessante notar que a solução encontrada para enfrentar a situação é buscando formas de superar seus próprios limites, dando o melhor de si e comprovar que é capaz.

“Em todos os lugares que eu passei, sofri algum tipo de discriminação. Sempre tinha alguém, chefes, colegas de trabalho que me olhava assim: “não vai dar conta”, “vai ser mandado embora mês que vem”. Mas graças a Deus eu sempre superei, sempre dei conta, sempre consegui fazer tudo e da melhor forma possível. Sempre tentei fazer o meu melhor, eu quebrava essas barreiras, pois mostrava totalmente o contrário.” (S 18, 34 anos, deficiência física, impedimento visível).

Em contrapartida ao exposto acima, uma situação que chamou bastante a atenção foi o fato de também haver cobrança inversa. Refiro-me a essa cobrança da seguinte maneira: quando o servidor já conseguiu demonstrar de várias formas que é capaz de desempenhar as atividades esperadas, e por esse motivo passa a ser visto como uma pessoa que não possui nenhuma limitação, como alguém que sempre vai conseguir se sobrepôr a qualquer situação adversa. Porém quando esse mesmo servidor apresenta alguma fragilidade, este é imediatamente coagido a não demonstrar sua vulnerabilidade ou então sua capacidade é posta em cheque. Nesse sentido, a pessoa com deficiência passa a ser “cobrada” pela superação, conforme constatado no relato abaixo:

“O deficiente ou ele é ruim ou ele tem que ser bom demais. Ou ele fica na naturalidade e o pessoal vai tratar ele como incapaz ou ele se supera e vira “o cara”, e se virar, ele tem que ser “o cara” 24 horas. Tem esse problema. Se você observar, todo deficiente ele vive isso. Ele acaba sendo obrigado. Não é porque ele quer, é porque ele é obrigado, até pra ele poder entrar no meio da sociedade, ele acaba tendo que ser assim.” (S 6, 42 anos, deficiência física, impedimento visível).

Outra situação onde ocorre a cobrança surge para os servidores cujos impedimentos são invisíveis, por isso todas suas limitações funcionais são interpretadas pelos colegas de trabalho como vitimação ou pretexto para não realizar certa atividade.

Segundo o relato de um servidor, cuja limitação dos membros inferiores não é facilmente percebida, ao entrar na fila preferencial de um determinado estabelecimento, alegou que as pessoas o olhavam com desaprovação e isso o fez pensar que “se a deficiência não pode ser vista, ela não existe?”, conforme passagem abaixo:

“Deficiência é só quem usa cadeira de roda ou então muleta? e ai? tem esse detalhe, tem coisa que quando não parece é complicado.” (S 2, 39 anos, deficiência física, impedimento invisível) .

O efeito cumulativo das atitudes hostis cometida no ambiente de trabalho, pode levar servidores a se sentirem inseguros, excluídos, provocando problemas psicológicos como ansiedade e depressão de forma a agravar também sua saúde física, conforme verificado na fala abaixo:

“Então eu me sentia super desvalorizada [em função da relação com a chefia], como se eu não desse conta de fazer nada, uma inútil. [...] Eu fiquei doente essa época, fiquei com uma fraqueza muscular tão grande que eu não conseguia me levantar, foi por conta disso. Foi assim uma coisa emocional” (S 15, 53 anos, deficiência física, impedimento visível).

O que se percebe no relato é completamente diferente do preconizados na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, tais como: a não discriminação; a plena e efetiva participação e inclusão; o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; a igualdade de oportunidades e a acessibilidade. A acessibilidade tem por finalidade proporcionar às pessoas com deficiência a eliminação de obstáculos e barreiras que impeçam sua autonomia e atuação plena em todos os sentidos da vida. É notório que a barreira atitudinal é uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos servidores com deficiência, condição esta que os levam a experimentar o medo, o receio de não serem aceitos, insegurança, autoestima baixa, isolamento social e sensação de incapacidade.

Os relatos abaixo evidenciam que as pessoas com deficiência experimentam sentimentos de medo de não serem bem aceitos pelas outras pessoas, e isso pode ser um impeditivo para as relações sociais:

“Medo de não ser aceito, medo de não ser igual, medo de namorar, de chegar nas pessoas e elas me acharem diferente.” (S 1, 31 anos, deficiência visual, impedimento visível).

“[...] não depende só de você, por mais que o mostrar depende só de você, o aceitar depende da outra pessoa e você não sabe qual será a reação dela.” (S 5, 28 anos, deficiência física, impedimento invisível).

Observou-se duas formas de reagir com a estigmatização e o preconceito sofridos ao longo da vida: a primeira e menos comum, é não se importando com o que os outros pensam, é a prática da autoconfiança acompanhada de desapego às opiniões alheias, conforme relatado:

“Eu já coloquei pra mim que eu não tenho que provar nada pra ninguém, até porque eu já cansei. Daí eu acho que se alguém ainda tem alguma dúvida, que fique com as dúvidas, porque eu tenho as minhas certezas.” (S 15, 53 anos, deficiência física, impedimento visível).

A segunda e mais comum, é buscar demonstrar durante todas as ações que é capaz de fazer mais e melhor que o esperado:

“A pessoa com limitação se esforça bem mais [...]. Agora eu vou me basear na minha capacidade. Não é porque eu sou PcD que eu sou menos, vamos dizer assim. [...] Obviamente eu me senti discriminado dele me chamar de aleijado, que eu não ia conseguir. Quando ele me falou isso e aquilo, me deu mais um gás, falei: “agora que eu vou arrebentar, vou mostrar meu valor.” Às vezes eu acho que eu até exagero.” (S 16, 42 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

Ainda nesse sentido, um servidor relatou guardar os comprovantes de concursos públicos que havia sido aprovado, simplesmente com o intuito de provar para as pessoas que ele era capaz de passar nas provas além das cotas, por ampla concorrência. Em outro relato o servidor afirmou que buscou fazer uma pontuação maior na prova, dessa maneira não poderiam pensar que passou mais facilmente na seleção pelo fato de ter concorrido nas vagas reservadas para pessoas com deficiência. Percebeu-se, que há, entre os colegas dos servidores e a população em geral, a concepção que o nível da prova e o processo para ingressar por cotas é mais fácil. Por esse motivo, falar que passou na seleção do concurso por cotas, é muitas vezes interpretado como falta de capacidade pelos colegas de trabalho, causando constrangimento ao servidor com deficiência.

“Acho que às vezes a pessoas acham que como é PcD é mais fácil entrar, e não é tão fácil [...] todo mundo acha que você só vem fazer a prova e se conseguir colocar o nome dentro de um quadrado “cê” já passou. E não é. A prova é a mesma... tem que passar por todas as etapas, né.” (S 4, 34 anos, deficiência intelectual, impedimento invisível).

É importante notar que as soluções apontadas pelos servidores entrevistados para episódios de discriminação e preconceito é sempre pautada nas capacidades individuais. Os participantes da pesquisa não acionaram possibilidades de mudanças estruturais como sendo mais eficazes do que as medidas de “superação” capitaneadas de forma particular.

Segundo Sato (2001), se o trabalhador não tiver controle sobre seu contexto de trabalho e não conseguir desenvolver estratégias de enfrentamento para situações desencadeadas deste, poderá manifestar sentimentos de sofrimento, doenças físicas, mentais e psicossomáticas. Portanto, se tratando de saúde do trabalhador, é importante ter em vista que o indivíduo é sujeito de suas ações, participante da manutenção de sua própria saúde, tanto nas relações com o meio quanto nas alternativas que escolhe para si. Tal argumento não consiste em dizer que o indivíduo é o único responsável por esse

processo, mas o constitui como conector das formações subjetivas e as concebidas pela sociedade (MARQUES; MARTINS, SOBRINHO, 2011).

### **Inclusão social no trabalho e os reflexos na saúde do servidor**

Notou-se diferenças de experiências de acolhimento entre os servidores que ingressaram na instituição antes e depois do ano de 2015. Os relatos revelam que os servidores com deficiência recém chegados, tiveram maior receptividade, justificada pelo fato de os outros novos servidores do setor serem mais compreensivos. Esse fato é um grande avanço para o favorecimento de atitudes cada vez mais inclusivas em relação às pessoas com deficiência.

No trecho abaixo o servidor revela que os atuais colegas de trabalho, diferentemente dos colegas antigos, são tranquilos em relação à sua deficiência:

“Hoje em dia, tipo, com essa turma nova aqui ninguém mais liga muito, fala muito disso não. Antigamente era mais complicado...” (S 4, 34 anos, deficiência intelectual, impedimento invisível).

Os servidores também passaram por acolhimento de equipe multidisciplinar formada por servidores do Decanato de Gestão de Pessoas, nomeada Comissão Permanente de Acolhimento dos Servidores com Deficiência (COPEASD). Essa Comissão possui o objetivo de estabelecer modalidades de acolhimento, oferecer suporte psicossocial e proporcionar orientações a gestores e equipe de trabalho no contexto laboral dos servidores com deficiência. Entre os 11 servidores acompanhados pelos psicólogos, enfermeiros e engenheiros do trabalho que compõem a Comissão, várias percepções a respeito da abordagem da equipe foram verificadas, entre elas: reconhecimento que a iniciativa é importante, pois demonstra que a instituição está preocupada com os servidores com deficiência; empenho da equipe em escutar as necessidades dos servidores e tentativa de efetivar a inclusão no ambiente de trabalho; abordagem irrelevante, pois não apresentaram formas mais efetivas de ajuda e auxílio nas dificuldades no cotidiano de trabalho; quando da realização de vistoria no local de trabalho para verificar necessidades de adaptação, expuseram o servidor frente aos colegas de trabalho, uma vez que estes não sabiam que tal servidor era deficiente, conforme relato:

“Ai eles chegaram na sala, eu até estranhei assim, porque nós como PcD, a gente nem gosta muito dessas coisas, ainda mais porque eu não tinha contado pra ninguém, eu nem queria falar pra ninguém que entrei aqui como PcD. [...] O podia fazer era chegar com jeitinho [...]” (S 12, 28 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

Em estudo realizado por Hammes e Nuernberg (2015) no contexto de trabalho em Florianópolis no Sistema Nacional de Emprego, foi demonstrado despreparo tanto dos profissionais de gestão de pessoas quanto das políticas organizacionais em tratar os trabalhadores com deficiência. Nesse sentido, se faz necessário repensar os processos e atividades de trabalho com o intuito de efetuar a inclusão das pessoas com deficiência no contexto laboral. Em uma das narrativas, um servidor expôs sua opinião dizendo:

“[...] Você vê que muito deles não tem preparo. Eles querem fazer a inclusão, mas eles não sabem como fazer a inclusão.” (S 4, 34 anos, deficiência intelectual, impedimento invisível).

O trabalho é considerado um dos principais promotores de inclusão social para a pessoa com deficiência, de forma que eleva a autoestima por promover autonomia social e financeira, (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008) influenciando, assim, em sua saúde. É notório que o trabalho promove mudanças na vida das pessoas com deficiência, visto que propicia a independência e contribui para que as pessoas com deficiência saiam da situação de isolamento social, para assim poderem criar vínculo com outras pessoas e desempenharem atividades (PINTO DE LIMA, 2013).

Quando questionados sobre o significado do trabalho, os servidores entrevistados utilizaram a mesma perspectiva. As respostas obtidas foram: independência financeira, se sentir útil socialmente, estimula uma vida mais ativa, realização como pessoa, fundamental para manter a sanidade mental, ocupação gratificante, estímulo à responsabilidade social, elevação da auto-estima, amadurecimento, desenvolvimento pessoal, liberdade, convívio social, entre outros. É notório que todos esses fatores influenciam de maneira positiva na saúde e no desenvolvimento de suas vidas em todos seus aspectos: pessoais, sociais, políticos e econômicos. Esse achado converge com o estudo de Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) sobre a inclusão no trabalho, o qual segundo os participantes o trabalho lhes proporcionou melhorias financeiras, pessoais, como também desenvolvimento social, amadurecimento, e reconhecimento social.

O desempenho nas atividades laborais estão relacionadas a uma série de fatores positivos, negativos, internos e externo, com as quais são percebidas o trabalho, e que influenciam a vida do trabalhador. Em estudo realizado por Coutinho (2017) foram identificados como componentes para satisfação e qualidade de vida no trabalho o salário, a carga horária de trabalho e a livre expressão de opinião. Corroborando com os achados do estudo citado, no relato abaixo, o servidor expressa o desejo de passar em

um concurso público e sair do regime de trabalho celetista por alegar que não tinha qualidade de vida por conta da sobrecarga de trabalho:

“Quando saiu o concurso, eu falei: cara, eu tenho que mudar de vida, eu tenho que entrar num concurso público pra mim ter qualidade de vida.” [...] A minha rotina de vida não me deixava ter tempo de estudo nenhum, eu não tinha gás pra fazer nada, a CLT te toma muito tempo.” (S 3, 39 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

O servidor completa dizendo que quando se recusou a realizar uma atividade de trabalho por se sentir inseguro e no momento de expressar sua opinião, foi despedido do emprego anterior na iniciativa privada:

“Por eu ter falado não, eu fui mandado embora” (S 3, 39 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

Outro fato observado que contribuiu para a realização de concurso público foi a busca pela estabilidade financeira que o trabalho público pode proporcionar, conforme relato abaixo:

“Assim, qualquer coisa a empresa privada olha pra você e amanhã você não tá trabalhando mais e tipo, tudo o que você fez ali não valeu de praticamente de nada, então a estabilidade do concurso público, pra mim é bom por causa disso.” (S 7, 37 anos, deficiência visual, impedimento invisível).

Em divergência ao relatado, segundo o estudo realizado por Pereira, Bizelli e Leite (2017), apesar de nos setores público e privado ainda existirem preconceito e discriminação, segundo os participantes, o setor privado ainda possui maior autonomia para acolher o trabalhador com deficiência. Em contrapartida, no setor público permanece a ideia de segurança do método de seleção para ingresso no cargo por concurso público, segurança do emprego e estabilidade financeira.

Quando questionados sobre a prevalência de pontos positivos ou negativos da Instituição, foi mencionado que os dois aspectos foram percebidos:

“Ao mesmo tempo que encontrei umas dificuldades, encontrei facilidades. Tem pessoas aqui com a mente muito aberta pra essas coisas, [...] tem prédios aqui tem acessibilidade, e tem outros que nem tanto [...]” (S 15, 53 anos, deficiência física, impedimento visível).

Os pontos positivos citados foram: o convívio social, grupo de trabalho colaborativo, inovação tecnológica para dar maior celeridade aos processos de trabalho, estabilidade financeira proporcionada pelo cargo público, alguns prédio possuem acessibilidade arquitetônica, ambientes abertos, amplos e descontraídos, comunidade acadêmica com mente aberta ao diálogo, flexibilização de horário de trabalho.

Quanto aos pontos negativos, a barreira atitudinal foi a mais citada, seguida pela falta de acolhimento e/ou preparação da instituição para receber uma pessoa com

deficiência no ambiente de trabalho, sobretudo daqueles que entraram antes do ano de 2015, conforme relato do servidor abaixo:

“Quando na hora da admissão de pessoas com deficiência deviam ter uma preparação. Quando eu fui assumir e me apresentar lá na Reitoria meu chefe não sabia que eu era... ele só ficou sabendo quando me viu. Ele não era uma pessoa de mente aberta, ele não estava e não foi preparado, entendeu? Então, aí ele terminou me criando muitos problemas [...]. Eles deviam ter me colocado num lugar pra eu nunca ter precisado passar por aquele sofrimento que eu passei lá.” (S 15, 53 anos, deficiência física, impedimento visível).

Em suma, os outros pontos negativos citados foram: falta de recursos financeiros do setor e burocracia para conseguir melhorias no ambiente de trabalho ligadas à acessibilidade e adaptação, estrutura arquitetônica antiga e com pouca possibilidade de adaptação à acessibilidade, falta de ponto de apoio aos servidores com deficiência, escassez de políticas voltadas para pessoas com deficiência na instituição, assédio moral, discriminação e preconceito, falta de reconhecimento profissional, entre outros.

## **CONCLUSÃO**

A discussão acerca da inclusão social tem se tornado cada vez mais comum, porém discutir a inclusão no ambiente de trabalho em uma instituição pública, sobretudo sob a perspectiva do servidor com deficiência que ingressou por cotas, ainda é uma lacuna. Por isso, o objetivo do presente estudo foi observar a inclusão sob essa óptica.

Notou-se que uma das questões mais ressaltadas pelos servidores foi o fato de “terem que se adaptar e se superar”, de forma que a “superação” configura um elemento que legitima a presença dessas pessoas no espaço que ocupam. Observou-se que a percepção corporal de normalidade e anormalidade só foi possível no convívio social, mas que parte dos servidores com impedimentos não visíveis não se reconhecem como pessoas com deficiência, apesar de relatarem limitações. E mesmo havendo o reconhecimento dessas dificuldades e limitações, sempre foram precedidas por palavras que expressam a capacidade de superação. Ainda nesse sentido, verificou-se que o reconhecimento da deficiência é estabelecido por meio da comparação de graus de gravidade da lesão e no quanto é perceptível o impedimento, assim como elaboram hierarquias de “merecimento” para concorrer às vagas reservadas para pessoas com deficiência no concurso público.

Temas como discriminação, preconceito e estigmatização foram facilmente identificados. Tais fatores podem comprometer a saúde do trabalhador com deficiência, uma vez que a insatisfação favorece o adoecimento. Segundo Dejours (1992), o trabalho



nunca estará desassociado à saúde, e portanto, as relações sociais, as atividades e os ambientes de trabalho podem contribuir positivamente ou negativamente na saúde do trabalhador.

O estudo mostrou que a barreira atitudinal é uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos servidores com deficiência. Por esse motivo, é fundamental que haja o aprimoramento de atitudes cada vez mais inclusivas, respeito pelas diferenças e incentivo pela plena e efetiva participação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana. Diante do fato, se faz necessário o preparo dos profissionais de saúde que acolhem os servidores com deficiência, de modo que possam conhecer melhor a vivência desses trabalhadores a fim de ajudá-los na procura por estratégias de enfrentamento dos problemas que prejudicam sua inclusão, bem como os preparo dos profissionais da gestão de pessoas para repensar os processos e atividade de trabalho e a elaboração de políticas organizacionais mais assertivas, as quais tenham o intuito de efetivar a inclusão social no contexto laboral.

Os achados do estudo contribuem para auxiliar os profissionais e gestores no acolhimento dos trabalhadores com deficiência, além de fundamentar a importância de políticas internas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBERLEY, Paul. The Concept of Oppression and the Development of a Social Theory of Disability. *Disability, Handicap & Society*, v. 2, n. 1, 1987.

ABBERLEY, Paul. The significance of work for the citizen ship of disabled people. (Oral paper) apresentado na University College Dublin. 15, 1999. Disponível em: <<https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Abberley-sigofwork.pdf>> . Acesso em: 06/02/2019.

ARAUJO, Luiz A. D.; DA COSTA FILHO, Waldir M. O Estatuto da Pessoa com Deficiência-EPCD (Lei 13.146, de 06.07. 2015): algumas novidades. *Revista dos Tribunais: RT*, São Paulo, v. 104, n. 962, p. 65-80, 2015.

BARNES, Colins. Un chiste “malo”: ¿rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita? In: BROGNA, P. (Org.). *Visiones e revisiones de la discapacidad*. México: FCE, 2009, p. 101-122.

BARTON, Len. Emancipatory research and disabled people: some observations and questions. *Educational Review*, v. 57, n. 3, 2005.

BARTON, Len. La posición de las personas con discapacidad. ¿Qué celebrar y por qué celebrarlo? ¿Cuáles son las consecuencias para los participantes? In: BROGNA, P. (Org.). *Visiones e revisiones de la discapacidad*. México: FCE, 2009, p. 123-136.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, out. 1988. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao1988.html/ConstituicaoTextoAtualizado\\_EC96.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html/ConstituicaoTextoAtualizado_EC96.pdf)>. Acesso em: 30/09/2017.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 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 República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 30/09/2017.

BRASIL. 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). Presidência da República. Casa Civil. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm)>. Acesso em: 29/08/2018.

BRASIL. 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 República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 19 abr., 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 30/09/2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, Diário Oficial da União, 12 dez. 2012. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)>. Acesso em: 01/06/2019.

CARVALHO-FREITAS, Maria N.; MARQUES, Antônio L. (Org.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2008. p. 55-70.

COUTINHO, Bertran G. et al. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 561-573, 2017.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. 5 ed. Ampliada São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DINIZ, Débora. *O que é deficiência*. 3ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense (Coleção Primeiros Passos), v. 1, 2012.

FOUCAULT, Michel. *Os anormais*. 1ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

GOFFMAN, Erwing. *Estigma: notas sobre a identidade deteriorada*. 4<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GUGEL, Maria A. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. 3<sup>a</sup> Edição Revisada e Ampliada. Goiânia: Editora da UCG, 2016.

HAMMES, Isabel C.; NUERNBERG, Adriano H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 35, n. 3, p. 768-780, 2015.

HEINSKI, Rosangela M.M.S. Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: XXVIII ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 2004. Curitiba. Anais... Curitiba, 2004.

HOFFMANN, Celina; TRAVERSO, Luciana D.; ZANINI, Roselaine R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. *Gestão e Produção*, São Carlos, v. 21, n. 4, 2014.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disability inclusion strategy na daction plan 2014-17: a twin-track approach of mainstreaming and disability-specificactions / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2015. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_640908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_640908.pdf)>. Acesso em: 05/02/2019.

LANNA JÚNIOR, Mário C. M. (Comp.). *História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil*. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. 443p.

MACCALI, Nicole et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade : a inclusão de deficientes intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2015.

MACIEL, Carolina T. A modernidade e o mito da deficiência. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC*, v. 5, n. 1, p. 32-48, 2008.

MARQUES, Solange V. D.; MARTINS, Gabriela B.; SOBRINHO, Oswaldo C. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 9, n. spe1, p. 668-680, jul. 2011.

OLIVER, Mike. Changing the Social Relations of Research Production?. *Disability & Society*, v. 7, n. 2, p. 101- 114, 1992.

OLIVER, Mike. *The Politics of Disablement*. 1<sup>a</sup> ed. London: Macmillan, 1990.

PÊCHEUX, Michel. O Discurso: estrutura ou acontecimento. 3ª ed. Campinas (SP): Pontes, 2002.

PEREIRA, Carlos E. C.; BIZELLI, José L.; LEITE, Lúcia P. Organizações de Ensino Superior: Inclusão e Ambiente de Trabalho. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99-115, 2017.

PEREIRA-SILVA, Nara L.; FURTADO, Adelaine V.; ANDRADE, Jaqueline F. C. M. A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. *Trends Psychol.*, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, 2018.

PINTO DE LIMA, Michelle et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

SANTOS, Wederson. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3007-3015, 2016.

SATO, Leny. Saúde, meio ambiente e condições de trabalho. In: BORGES, L.H.; MOULIN, M.G.B.M e ARAÚJO, M.D. (Org).: *Organização do Trabalho e Saúde: múltiplas relações*. Vitória: Edufes, 2001.

SILVA, Jardel P.; SILVA, Juscelino S. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Direito & Dialogicidade*, Crato- CE, v. 4, n. 2, 2013.

UPIAS: The Union of the Physically Impaired Against Segregation (1976). Fundamental principles of disability. London: UPIAS.

VICENTE, Maysa C.; AGUADO, Juventino C. A proteção e defesa da pessoa com deficiência: a evolução da legislação até a promulgação da Lei 13.146 de 2015 e a garantia do direito à saúde. In: ANAIS DO CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 2016, p. 93-99.

## 6. RECOMENDAÇÕES



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA**

**INTERESSADO:** Universidade de Brasília

**ASSUNTO:** Propostas e recomendações direcionadas ao favorecimento da inclusão no trabalho dos servidores com deficiência da Universidade de Brasília.

Senhores Gestores,

1. O presente documento tem por objetivo apresentar propostas e recomendações a fim de favorecer a inclusão no trabalho dos servidores com deficiência da Universidade de Brasília.
2. Entendendo que o propósito é apontar e direcionar ações para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores com deficiência da Universidade de Brasília, ressalto que é essencial que as muitas partes envolvidas estejam imbuídas da importância do seu papel para que o processo de inclusão seja efetivo. Assim sendo, as recomendações aqui apresentadas foram divididas de modo a impulsionar cada “ator social” a protagonizar práticas e criar estratégias que possibilitem a acessibilidade e o desenvolvimento do trabalho produtivo pelo servidor com deficiência.
3. Destaca-se que as recomendações foram baseadas nas evidências verificadas em análises de artigos publicados em periódicos brasileiros da Saúde Coletiva do triênio 2013-2016 de Qualis acima de B2 que tratavam da percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho; nos relatos dos servidores com deficiência que ingressaram por cotas na Universidade de Brasília que participaram da pesquisa de mestrado profissional do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva sobre a percepção da inclusão no trabalho na Universidade de Brasília; na legislação vigente sobre os direitos das pessoas com deficiência (Constituição Federal de 1988 – CF/88, Lei nº 13.146, de 6

de julho de 2015 e Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), bem como no Projeto Político-Pedagógico Institucional (PPPI) e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade de Brasília referente ao ciclo 2018-2022.

4. A Constituição Federal de 1988 trata da acessibilidade no artigo 244 da seguinte forma:

“A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência [...]” (BRASIL, 1988, Art. 244).

5. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), segue os preceitos constitucionais e ratifica a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), publicada pelo Congresso Nacional e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com *status* de Emenda Constitucional (CF, art. 5º. § 3º).

6. O propósito da presente Convenção é:

“promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (BRASIL, 2009, Art. 1).

7. Cabe destacar o artigo 3º da Lei nº 13.146/2015 que consta as seguintes definições:

“Art. 3º- Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de

expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança [...]

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais” (BRASIL, 2015, Art. 3)

8. Nesse contexto, ressalta-se que o desenho universal deverá ser considerado no momento da concepção de todos os projetos e na construção de ambientes que respeitem as normas técnicas que tratam da acessibilidade, já a adaptação razoável surge a partir do requerimento de cada caso em específico, quando determinada pessoa com deficiência não for atendida pelas regras gerais.

9. Em seu artigo 37, a Lei nº 13.146/2015 declara que as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho devem ser atendidos como medida de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

10. Com o objetivo de reafirmar seus valores como instituição pública e seu compromisso com a sociedade, a Universidade de Brasília elaborou o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o qual possui o propósito de ser um instrumento de gestão que contribui para o alcance dos resultados institucionais e para o cumprimento dos objetivos de eficiência, eficácia, efetividade e transparência das informações públicas. O documento reflete a UnB no que concerne à sua filosofia de trabalho, diretrizes pedagógicas que orientam suas ações, estrutura organizacional e atividades acadêmicas que desenvolve e/ou pretendem desenvolver, de forma a orientar as ações da Universidade com vigência entre os anos de 2018 a 2022.

11. O PDI considera os seguintes princípios institucionais da Universidade de Brasília:

“promover a universidade colaborativa, diversa, comprometida com a dignidade das condições de trabalho, estudo e convivência;

“promover as condições de acessibilidade e a construção de um ambiente de trabalho e estudo inclusivo, respeitoso, solidário e colaborativo” (UNB, 2018, p. 20)

12. Em termos de acessibilidade para as pessoas com deficiência, verificou-se que o PDI destacou que:

12.1. Compete à Coordenação de Apoio às Pessoas com Deficiência/Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais (PPNE), juntamente com a

Prefeitura do *Campus* (PRC) e com a Secretaria de Infraestrutura (INFRA) da UnB, a eliminação de barreiras arquitetônicas e a promoção da acessibilidade física da UnB.

12.2. De forma complementar, o PPNE visa à permanência e diplomação dos estudantes com necessidades especiais, por meio de uma política permanente de atenção a este grupo na UnB, de forma a garantir sua inclusão e a igualdade de oportunidades e condições adequadas para o seu desenvolvimento na Universidade. O PPNE desenvolve as seguintes ações: acompanhamento acadêmico, programa de tutoria especial, interação com institutos e faculdades, parceria com o Laboratório de Apoio ao Deficiente Visual da Faculdade de Educação da UnB, parceria com a Biblioteca Digital e Sonora, transporte nos *campi* e realização de cursos e palestras para as comunidades interna e externa à UnB.

12.3. O plano de expansão da infraestrutura física da UnB tem como princípio a sustentabilidade ambiental e a qualidade dos espaços acadêmicos e da infraestrutura em geral (água, energia, cabeamento, mobilidade e acessibilidade).

12.4. A Secretaria de Infraestrutura e o Decanato de Ensino de Graduação procuram nortear suas ações no que se refere à infraestrutura acadêmica por meio dos seguintes objetivos, respectivamente:

“reforma, modernização e ampliação da infraestrutura de acessibilidade e mobilidade” (UNB, 2017, p.113).

“prover a acessibilidade na sede e nas unidades acadêmicas em todos os *campis* conforme a viabilidade orçamentária e prioridades definidas em um Plano de Acessibilidade” (UNB, 2017, p. 116).

13. Entre os dias 04 e 31 de dezembro de 2017, foi lançada consulta pública referente ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o ciclo 2018-2022 da Universidade de Brasília (UnB), a qual se consistiu como um instrumento de participação social e gestão participativa que teve como objetivo incentivar na elaboração de propostas visando melhorias acadêmicas e administrativas na Universidade. A consulta pública foi estruturada em seis temáticas, de acordo com as áreas de maior relevância: ensino, extensão, pesquisa e inovação, gestão institucional, gestão de pessoas e infraestrutura. Verificou-se que as ideias apresentadas, no que tange a temática acessibilidade, foram pautadas somente no campo da infraestrutura, elencadas abaixo:



“Ideia 4: Acessibilidade na Biblioteca Central: Tendo em vista o papel de democratização do acesso à informação das bibliotecas e o respeito à diversidade na Universidade de Brasília, acredito ser necessária a melhoria da acessibilidade física a pessoas com deficiência no edifício da Biblioteca Central (BCE). [...]” (UNB, 2017, p. 325)

“Ideia 14: Acessibilidade no Restaurante Universitário: Criação de banheiros para pessoas com mobilidade reduzida no Restaurante Universitário. [...]” (UNB, 2017, p. 326)

“Ideia 19: Rotas com acessibilidade baseadas no percurso dos estudantes: Os percursos destinados aos pedestres dentro do campus Darcy Ribeiro não são harmônicos com os percursos que os estudantes fazem dentro da instituição. Atualmente prevalecem as barreiras pautadas pelo trânsito de carros e as interrupções nos trajetos mais utilizados são frequentes [...]” (UNB, 2017, p. 327)

“Ideia 23: Espaço Físico dos Centros: [...] o prédio não possui um projeto de acessibilidade o que dificulta os usuários portadores de necessidade especiais não podem frequentar as dependências do Ceam, inviabilizando a participação destes em reuniões, [...]” (UNB, 2017, p. 327)

14. Ainda que haja previsão de ações voltadas para a promoção de acessibilidade no Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022 da UnB, é fundamental ressaltar que a acessibilidade não se restringe apenas ao aspecto físico, como também as nas comunicações, informações, atitudes e tecnologias. Ademais, verifica-se a necessidade de ações voltadas especificamente aos servidores com deficiência do quadro de pessoal da instituição.

15. Ante o exposto, segue abaixo propostas e recomendações voltadas para o favorecimento da inclusão no trabalho dos servidores com deficiência da Universidade de Brasília:

15.1. À administração superior:

- Identificar a necessidade de desenvolvimento, implantação e fiscalizar de projetos de acessibilidade, do ponto de vista arquitetônico e a eliminação de barreiras físicas especificamente no ambiente de trabalho do servidor com deficiência;
- Garantir condições de um ambiente de trabalho adequado, seguro e salubre para o pleno desenvolvimento das atividades laborais dos servidores com deficiência, por meio do cumprimento das normas relativas à saúde, segurança e medicina do trabalho;

- Promover a adaptação razoável, por meio de modificações e ajustes necessários no posto de trabalho para a realização das tarefas da função, como por exemplo, disponibilizar tecnologias assistivas. Nesse caso, recomenda-se que a aquisição de determinada tecnologia assistiva, seja feita conforme a necessidade apresentada pelo servidor que irá utilizar, bem como se planeje treinamento e capacitação no seu uso, se assim a tecnologia exigir. Exemplos de tecnologias assistivas: ampliadores de tela e leitores de tela (para pessoas com deficiência visual); mouses especializados, tais como: com botões que simulam as funcionalidades de um mouse tradicional, mouses controlados apenas com movimentos da cabeça, mouses por toque, mouses de esfera; mouse pad com limitador; teclado adaptado a colméia para teclado; cadeiras ergonômicas que regulam a altura do assento, a altura do encosto e da cabeça e que possuem apoio de braço (para pessoas com deficiência física);
- Direcionar recursos orçamentários para: implementação e adequação de espaços físicos acessíveis; configuração de ambientes de trabalho inclusivos; oferta de recursos adequados às especificidades das pessoas com deficiência, como a utilização de recursos de tecnologia assistiva e capacitação de pessoal voltado para o atendimento, acolhimento e acompanhamento dos servidores com deficiência;
- Estimular e apoiar a realização de atividades de acolhimento e treinamento para receber o servidor com deficiência em todos os setores;
- Oferecer suporte estrutural, político e apoiar as ações da Comissão Permanente de Acolhimento ao Servidor com Deficiência (COPEASD);

#### 15.2. Às chefias imediatas dos servidores com deficiência:

- Acompanhar a rotina laboral do servidor com deficiência, especialmente, durante a fase de adaptação às atividades de trabalho, com o intuito de orientá-los quanto às tarefas que deverão ser realizadas e construir, em conjunto, estratégias e adequações para atender as necessidades individuais de cada servidor;

- Fomentar o respeito entre todos os servidores, combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação ao servidor com deficiência, por meio de boas práticas que incluem:
  - Estabelecer diálogo frequente, aberto e respeitoso com a equipe de trabalho;
  - Estimular relacionamentos saudáveis de gentileza, cordialidade e respeito entre os servidores;
  - Favorecer atitude receptiva em relação às necessidades, dúvidas e solicitações dos servidores com deficiência;
  - Promover percepção positiva e promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho;
- Identificar atitudes que comunicam preconceito e discriminação no ambiente de trabalho e comunicar à COPEASD para realizar intervenção necessária;

### 15.3. À Comissão Permanente de Acolhimento ao Servidor com Deficiência (COPEASD):

- Divulgar regularmente as ações e serviços oferecidos pela Comissão, de modo que os servidores com deficiência tenham um ponto de referência e apoio a que possam recorrer quando necessitarem;
- Criar e divulgar (por meio impresso, boletins, e-mail, site ou portal institucional e demais veículos de comunicação da UnB) regularmente informativos a respeito de leis e direitos das pessoas com deficiência;
- Ampliar a abrangência das ações da comissão de modo a não se restringirem somente aos servidores que ingressaram por cotas, como também os demais servidores com deficiência da Universidade de Brasília;
- Promover discussões, seminários, palestras, rodas de conversa, atividades, cursos de formação e capacitação sobre a temática, a fim de fomentar a prática de atitudes positivas, de não discriminação e melhoramento do convívio com as pessoas com deficiência;

- Aperfeiçoar a abordagem ao servidor com deficiência, principalmente quando este estiver em seu ambiente de trabalho e não quiser ter exposta suas particularidades frente aos colegas de trabalho;
- Ampliar a articulação e estreitar laços com a Prefeitura do Campus, a fim de facilitar a comunicação sobre possíveis medidas de construção e/ou modificação nos projetos urbanos e arquitetônicos dos *campi*;
- Ampliar o diálogo com os servidores com deficiência, por meio de rodas de conversas coletivas ou convite individual em local reservado, com o intuito de melhor compreender as dificuldades e necessidades dos servidores com deficiência.

#### 15.4. Aos servidores com deficiência da Universidade de Brasília:

- Conhecer seus direitos, se informar sobre as práticas e serviços disponibilizados pela Universidade de Brasília que podem melhorar seu cotidiano no trabalho;
- Denunciar situações de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho à COPEASD para realizar intervenção necessária;
- Participar das coletas de dados, pesquisas e ações com a temática deficiência, a fim de contribuir ativamente na produção do conhecimento e para as políticas, mudanças e avanços institucional.

16. Como dito, este documento, é resultado de pesquisa de mestrado profissional do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, levando em conta a realidade da Universidade de Brasília.

17. Diante do exposto, sugere-se o encaminhamento do mesmo aos gestores da Universidade de Brasília para apreciação, manifestação e providências ulteriores.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo utilizou da pesquisa qualitativa para responder como se dá a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho e o papel da Lei de Cotas neste processo. Para tal, foram apresentados: um capítulo de referencial teórico, dois artigos de abordagem qualitativa e por fim, propor recomendações para a melhoria da inclusão de trabalhadores com deficiência na Universidade de Brasília.

Os dois artigos partiram da premissa de que evidenciar as vozes das pessoas com deficiência possibilita a identificação de suas demandas, expande a discussão sobre o tema, contribui para a construção da produção científica e para o fortalecimento de políticas públicas e práticas institucionais inclusivas.

Os eixos de análise dos artigos foram: deficiência, inclusão e trabalho, partindo da percepção dos próprios trabalhadores com deficiência. O pano de fundo para compreender essa sequência foi baseado nas matrizes teóricas e políticas dos modelos biomédico e social da deficiência, que aos poucos foram sendo incorporados aos marcos legislativos e nas políticas públicas, tal como aconteceu na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência que teve como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Dessa forma, a deficiência passou a ser expressa sob a perspectiva biopsicossocial, a qual leva em consideração os impedimentos funcionais e estruturais do corpo; os fatores socioambientais, psicológicos, pessoais e a restrição de participação social.

O primeiro artigo apresentou um panorama geral de como os periódicos brasileiros da Saúde Coletiva, entre os anos de 2007 a 2018, estavam abordando a percepção das pessoas com deficiência e a Lei de Cotas para a inclusão no trabalho. Foi verificado que artigos de abordagens qualitativas e que debatem a inclusão sob o ponto de vista das pessoas com deficiência ainda não são valorizados nos periódicos de estratos superiores. Tal fato evidencia que ainda há o predomínio da hegemonia biomédica nas publicações científicas do campo da Saúde Coletiva.

As categorias de análise e a discussão emergiram da leitura dos 19 artigos selecionados para avaliação, foram elas: deficiência como desvantagem e restrição de participação; cotas para pessoas com deficiência; percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho e medidas de inclusão social no trabalho.

De modo a contribuir com o campo temático, em futuras pesquisas na área da Saúde Coletiva e conhecer a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho da

Universidade de Brasília, o segundo artigo tratou de realizar um levantamento de dados por meio de entrevista semiestruturada sobre a inclusão no trabalho segundo a perspectiva dos servidores públicos com deficiência que ingressaram por cotas na Universidade. As categorias de análise emergiram do discurso dos servidores com deficiência entrevistados, foram elas: impedimentos visíveis e invisíveis; identificação do estigma e preconceito; inclusão social no trabalho e os reflexos na saúde do servidor.

Da união dos dois artigos, foi verificado que os trabalhadores se reconhecem como pessoa com deficiência tanto com base no corpo marcado por lesões, quanto pela restrição de participação e desvantagens apontadas. Sobretudo, as maiores desvantagens são motivadas pela discriminação, preconceito e falta de reconhecimento quanto às suas potencialidades. Tal fato resulta na necessidade de os trabalhadores com deficiência terem que se adaptar e superar suas limitações. Foi manifestado que é necessário maior esforço pessoal e possuir um diferencial para que se destaquem pelas suas qualidades e potencialidades. Pode-se dizer que a superação é um elemento que legitima a presença dessas pessoas nos espaços de trabalho que ocupam, além de revelar que a adaptação é uma busca individual e não uma preocupação da coletividade.

Quanto ao significado do trabalho para a vida das pessoas com deficiência, verificou-se que este influencia no desenvolvimento de suas vidas em todos seus aspectos: pessoais, sociais e econômicos. Vale realçar os seguintes fatores: construção da identidade do indivíduo, por ser um espaço propício para a interação social, modificando em alguns casos, a situação de isolamento social; sensação de estar sendo útil; elevação da auto-estima; amadurecimento e viabilização de autonomia financeira e pessoal.

Dentre os fatores negativos em relação ao trabalho, merece destaque duas barreiras que circundam a inclusão: a barreira atitudinal e física. A barreira atitudinal ficou representada pelo despreparo da instituição em lidar com a diversidade, preconceito e discriminação, visão de que a pessoa com deficiência é incapaz ou limitada, e falta de valorização profissional. Já a barreira física ficou representada pela inadequada acessibilidade e adaptação dos ambientes de trabalho para receber os trabalhadores com deficiência. Diante das informações é evidente que muitos são os passos que se devem percorrer em direção à efetiva inclusão.

No que diz respeito à influência da Lei de Cotas na inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, pode-se afirmar que o sistema de reserva de vagas se faz necessário para que o acesso ocorra de forma equânime, porém, não é suficiente

disponibilizar a vaga de emprego sem estar atrelada a outras políticas afirmativas que ofereça as condições necessárias de acessibilidade e adaptação e com atitudes que rompam o preconceito e a discriminação, fatores estes que são entraves à inclusão. É indispensável que haja condições estruturais, funcionais e organizacionais para que a inclusão seja realizada e não esteja somente pautada em obrigatoriedade legal.

Analisar como os trabalhadores com deficiência percebem a inclusão no trabalho permitiu tecer duas considerações, as quais impactam diretamente na maneira de conduzir minhas ações no trabalho. A primeira diz respeito aos próprios trabalhadores com deficiência, e a segunda se refere à instituição. A conquista de direitos pela inclusão só será possível com a participação plena e direta das pessoas com deficiência nas questões que lhes dizem respeito e sobre as quais incidirão as ações traçadas. Para entender as reais necessidades, elaborar, refinar, implantar, avaliar e aperfeiçoar medidas de inclusão no trabalho é necessário abrir espaço de fala e escuta aos trabalhadores com deficiência. Porém, a efetiva inclusão social só é possível mediante engajamento da instituição. É fundamental que haja comprometimento da coletividade para que as barreiras sejam eliminadas, quer por meio de práticas sociais, políticas ou econômicas.

Os achados da pesquisa fornecem dados que podem contribuir para além da visibilidade do tema como também na possibilidade de mudança na cultura organizacional da instituição, no investimento em programas, ações e práticas afirmativas, visando promover a acessibilidade em todos os seus aspectos. Para tanto, o documento produzido com base nas evidências verificadas na pesquisa, o qual contém propostas e recomendações direcionadas ao favorecimento da inclusão no trabalho dos servidores com deficiência da Universidade de Brasília, será entregue aos gestores da Universidade no mês de agosto de 2019.

Por fim, registro que o estudo possuiu algumas limitações, tais como: rastreamento das revistas se restringiram aos periódicos brasileiros da Saúde Coletiva do triênio 2013-2016 de Qualis acima de B2 e impossibilidade de generalização quando das entrevistas, pois não foram todos os trabalhadores com deficiência que ingressaram por Cotas na Universidade de Brasília que participaram da entrevista.

Existe a possibilidade futura de ampliar o estudo a nível nacional, de modo a verificar a percepção dos servidores com deficiência sobre a inclusão no trabalho em outras Universidades Federais, contribuindo no desenvolvimento de pesquisas na área da Saúde Coletiva sobre o campo temático.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBERLEY, Paul. The concept of oppression and the development of a social theory of disability. *Disability, Handicap and Society*, v. 2, n. 1, p. 5-21, 1987.

ABBERLEY, Paul. Trabajo, utopia e insuficiência. In: BARTON, L. (Org.). *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Ediciones Morata, 1998. p. 77-96.

ALBRECHT, Gary; SEELMAN, Katherine; BURY, Michael. Introduction. In: ALBRECHT, Gary; SEELMAN, Katherine; BURY, Michael (Org.). *Hand book of Disability Studies*. London: Sage, 2001. p. 1-10.

AOKI, Marta et al . Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho. *Rev. bras. educ. espec.*, v. 24, n. 4, p. 517-534, dez. 2018.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência: algumas dificuldades para efetivação dos direitos. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (Org.). *Igualdade, diferença e direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008. p. 911-923.

ARAUJO, Luiz Alberto David; DA COSTA FILHO, Waldir Macieira. O Estatuto da Pessoa com Deficiência-EPCD (Lei 13.146, de 06.07. 2015): algumas novidades. *Revista dos Tribunais*, v. 962, n. p. 65-80, 2015.

BARNES, Colin; BARTON, Len; OLIVER, Mike. *Disability studies today*. Cambridge: Polity Press, 2002.

BARNES, Colins. Qualitative reasearch: valuable ou irrelevant? *Disability, Handicap and Society*, v. 7, n. 2, p. 115-124, 1992.

BARNES, Colins. Un chiste “malo”: ¿rehabilitar a las personas com discapacidad en una sociedad que discapacita? In: BROGNA, Patricia (Org.). *Visiones e revisiones de la discapacidad*. México: FCE. p. 101-122. 2009.

BARTON, Len. Emancipatory research and disabled people: some observations and questions. *Educational Review*, v. 57, n. 3, ago. 2005.

BARTON, Len. La posición de las personas com discapacidad. ¿Qué celebrar y por qué celebrarlo? ¿Cuáles son las consecuencias para los participantes? In: BROGNA, Patricia (Org.). *Visiones e revisiones de la discapacidad*. México: FCE. p. 123-136. 2009.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC*. v. 2, n. 1, p. 68-80, jan./jul. 2005.

BRADDOCK, David Lawrence; PARISH, Susan L. Institutional History of Disability. In: ALBRECHT, Gary; SEELMAN, Katherine; BURY, Michael (Org.). *Hand book of disability studies*. London: Sage. p. 11-68. 2001.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, out. 1988. Disponível



em:<[http://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao1988.html/ConstituicaoTextoAtualizado\\_EC96.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html/ConstituicaoTextoAtualizado_EC96.pdf)>. Acesso em: 24/06/2019.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Dispõe sobre a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 29/08/2018.

BRASIL. Lei n. 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, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>. Acesso em: 18/09/2018.

BRASIL. 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). Presidência da República. Casa Civil. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 29/08/2018.

BRASIL. Lei nº 8.112, 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 República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)>. Acesso em: 18/09/2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Cresce número de empregos formais para pessoas com deficiência*. 2017. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/6607-cresce-numero-de-empregos-formais-para-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 23/05/2019.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 – Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo facultativo, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007. Organização das Nações Unidas – ONU. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm)>. Acesso em: 22/06/2019.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 25, de 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129807>>. Acesso em: 28/06/2019.

BROGNA, Patricia. El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. El Cisne. Argentina. Abril, 2006. Disponível em: <[https://www.um.es/discatif/PROYECTO\\_DISCATIF/Documentos/Brogna\\_profesionales.pdf](https://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Documentos/Brogna_profesionales.pdf)>. Acesso em: 24/05/2019.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto Contexto Enferm.*, Florianópolis; v. 15, n. 4, p. 679-84, out./dez., 2006.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. Tese (Doutorado em Administração). UFMG, Belo Horizonte, 2007.

CEZAR, Katia Regina. *As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho: A efetividade da lei de cotas*. 2010. Dissertação de mestrado. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

DINIZ, Debora. *O que é deficiência*. 3 ed. São Paulo: Editora Brasiliense. Coleção Primeiros Passos, 2012.

DINIZ, Debora. *O que é deficiência*. São Paulo: Editora Brasiliense; 2007.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wederson Rufino. Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. Sur. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 65-78, 2009.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trab. Educ. Saúde*, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr., 2014.

GESSER, Marivete; NUERNBERG, Adriano Henrique; TONELLI, Maria Juracy Filgueiras. A contribuição do modelo social da deficiência à psicologia social. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte, v. 24, n. 3, p. 557-566, 2012.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. Goiânia: Ed. da UCG, 2016.

HOFFMANN, Celina; TRAVERSO, Luciana Davi; ZANINI, Roselaine Ruviaro. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 21, n. 4, p. 707-718, 2014.

IBGE. Censo Demográfico – 2010: Características da população e dos domicílios. Resultados do universo. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd\\_2010\\_caracteristicas\\_populacao\\_domicilios.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd_2010_caracteristicas_populacao_domicilios.pdf)> . Acesso em: 20 dez. 2015.

IPAE- Instituto de Pesquisas Avançadas em Educação. Considerações acerca do sistema de cotas no Brasil: Estudo técnico. Rio de Janeiro: IPAE, 2010.

LANG, Raymond. The United Nation Convention on the right and dignities for persons with disability: a panacea for ending disability discrimination? *European Journal of Disability*, v.3, p.266-285, 2009.

LEMOS, Rafael Diogo Diógenes. Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência Análise da Lei nº 13.146/2015. *Revista de informação legislativa*, v. 54, n. 214, p. 153-173, abr./jun., 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec. 2010, 407.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: <[http://www.faed.udesc.br/arquivos/id\\_submenu/1428/minayo\\_\\_2001.pdf](http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo__2001.pdf)>. Acesso em: 27/05/2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SANCHES, Odécio. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul.set., 1993.

MORÉ, Leontina Ojeda Ocampo. A entrevista em profundidade ou semiestruturada, no contexto da saúde: dilemas epistemológicos e desafios de sua construção e aplicação. *Investigação qualitativa nas Ciências Sociais*, v. 3, pp. 126-131, 2015.

MOROSINI, Marília Costa; FERNANDES, Cleoni Maria Barboza. Estado do Conhecimento: conceitos, finalidades e interlocuções. *Educação Por Escrito*, Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 154-164, jul./dez., 2014.

MÜLLER, Tânia Mara Pedroso. As pesquisas sobre o “estado do conhecimento” em relações étnico-raciais. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, n. 62, p. 164-183, dez., 2015.

OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development; *Sickness, Disability and Work : Breaking the Barriers: a Synthesis of Finding sacross OECD Countries*. Paris: 2010. Disponível em: <[file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/disability\\_synthesis\\_2010\\_en%20.pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/disability_synthesis_2010_en%20.pdf)>. Acesso em: 20/06/2019.

OLIVER, Michael “Changing the Social Relations of Research Production?”. *Disability, Handicap and Society*, v. 7, n. 2, p. 101- 114, 1992.

OLIVER, Michael. Políticas sociales y discapacidad. Algunas consideraciones teóricas. In: BARTON, Len. (Org.) *Superar lãs barreras de la discapacidad*. Madrid: Ediciones Morata, S. L. 2008. p. 19- 33.

OLIVER, Michael. *The Politics of Disablement*. London: Macmillan; 1990.

OLIVER, Michael. Using emancipatory methodologies in disability research. 1annualdisabilityresearchseminar. 2002. Disponível em: <<https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Oliver-Mikes-paper.pdf>> Acesso em: 26/06/2019.

ORGANIZAÇÃO IBERO-AMERICANA DE SEGURIDADE SOCIAL – OISS. Medidas para la promoción de Lempleo de personas com discapacidad em Iberoamerica. Madrid, 2014. Disponível em: <[http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/Oiss\\_Estudio\\_sobre\\_medidas\\_promocion\\_de\\_empleo-2\\_1\\_.pdf](http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo-2_1_.pdf)>. Acesso em: 28/06/2019.

PÊCHEUX, Michel. Análise automática do discurso. In: GADET, F; HAK, T. (Org.). *Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux*. 2 ed. Campinas, SP: Ed. Unicamp; 1993. p.61-105.

PÊCHEUX, Michel. *O Discurso: estrutura ou acontecimento*. 3ª ed. Campinas (SP): Pontes, 2002.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; ALBUQUERQUE, Cristina Maria Pinto. A inclusão das pessoas com deficiência: panorama inclusivo no ensino superior no Brasil e em Portugal. *Educar em Revista*, n. 3, p. 27-41, dez., 2017.

PONTEA, Aline Sarturi; SILVA, Lucielem Chequim. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. *Cad. Ter. Ocup. UFS.*, v. 23, n. 2, p. 261-271, 2015.

RALSTON, D. Christopher; HO, Justin. *Philosophical reflections on disability*. New York: Springer; 2010.

SANTOS, Wederson. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. *Ciênc. saúde coletiva*, v. 21, n. 10, p. 3007-3015, out., 2016.

SANTOS, Wederson. Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos. *Cad. Bras. Ter. Ocup.*, v. 25, n. 4, p. 839-854, 2017.

SARMENTO, Daniel. A proteção judicial dos direitos sociais: alguns parâmetros ético-jurídicos. In: NETO, Claudio Pereira Souza; SARMENTO, Daniel. (Coord). *Direitos Sociais: Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie*. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2008. p. 533-586.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. *Revista Nacional de Reabilitação*, São Paulo, v.5, n.25, p.5-14, mar./abr., 2002.

SILVA, Luís Paulo Pereira da. Ação afirmativa: uma análise do sistema de cotas. *Âmbito Jurídico*, v. XVIII, n. 139, ago., 2015.

UNB, 2017. Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022. Disponível em: <[http://www.deg.unb.br/images/dtg/cil/legislacoes/Plano\\_de\\_Developolvimento\\_Institucional\\_2018-2022.pdf](http://www.deg.unb.br/images/dtg/cil/legislacoes/Plano_de_Developolvimento_Institucional_2018-2022.pdf)>. Acesso em: 27/06/2019.

UNB, 2018. Projeto Político-Pedagógico Institucional da Universidade de Brasília. Disponível em: <[http://www.deg.unb.br/images/dtg/cil/legislacoes/Projeto\\_Pol%C3%ADtico-Pedag%C3%B3gico\\_Institucional\\_da\\_Universidade\\_de\\_Bras%C3%ADlia\\_2018.pdf](http://www.deg.unb.br/images/dtg/cil/legislacoes/Projeto_Pol%C3%ADtico-Pedag%C3%B3gico_Institucional_da_Universidade_de_Bras%C3%ADlia_2018.pdf)>. Acesso em: 27/06/2019.

UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION (UPIAS). *Fundamental Principles os Disability*. London: Union of the Physically Impaired Against Segregation, 1976.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *International classification of impairments, disabilities, and handicaps*. Geneva: WHO; 1980.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *International classification of functioning, disability and health*. Geneva: WHO; 2001.

**APÊNDICE A- LISTA DE PERGUNTAS UTILIZADAS NO QUESTIONÁRIO ENVIADO POR E-MAIL PARA RECRUTAR OS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA QUE INGRESSARAM POR COTAS NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA.**

Prezado (a) Sr. (a):

Os dados coletados serão destinados ao desenvolvimento de pesquisa do Mestrado Profissionalizante em Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências da Saúde (FS) da Universidade de Brasília (UnB), sob a responsabilidade da pesquisadora Pollyanna Salles Rodrigues e sob orientação do Prof. Dr. Éverton Luís Pereira.

O projeto de pesquisa consiste em verificar, sob a perspectiva do servidor público com deficiência, o processo de inclusão social no ambiente de trabalho, identificar o quantitativo de servidores aprovados dentro das vagas reservadas aos deficientes a partir do ano de 2002; analisar se o ambiente laboral e as atividades desenvolvidas são compatíveis com a sua deficiência e verificar aspectos positivos e negativos sobre a inclusão do servidor com deficiência no ambiente de trabalho.

O projeto foi aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde (CEP/FS) da Universidade de Brasília, em conformidade com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde que trata da pesquisa envolvendo seres humanos, protocolo nº 2.883.01.

Oportunamente entraremos em contato com aqueles/as que se disponibilizarem a participar da pesquisa.

O preenchimento do questionário durará em média 05 minutos. Fique à vontade para não responder alguns itens. Ressaltamos que todas as informações prestadas serão mantidas em sigilo e apenas aqueles/as que autorizarem serão contatadas pela pesquisadora.

Agradecemos antecipadamente sua valiosa contribuição.

1. Nome Completo

2. Data de aniversário

3. Gênero

( ) Feminino

( ) Masculino

( ) Outros

4. Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Separado(a)
- Viúvo(a)
- Outros

5. Nível de escolaridade

- Segundo Grau Completo
- Graduação Completa
- Graduação Incompleta
- Especialização completa
- Especialização incompleta
- Mestrado
- Doutorado
- Outro:

Complemento de escolaridade. Escreva aqui os cursos realizados nos seus níveis de escolaridade.

6. Nome do setor que trabalha na UnB

7. Cargo que exerce na Instituição

8. Tempo de serviço na Instituição

9. Carga horária de Trabalho

10. Qual a sua deficiência?

- Visual
- Auditiva
- Física
- Intelectual
- Intelectual

11. Você sabe o CID da sua Deficiência?

Sim

Não

Caso sua resposta na última pergunta tenha sido SIM, escreva o CID a seguir.

12. Qual meio de transporte você utiliza para ir ao trabalho

13. Você faz uso de algum produto, instrumento, equipamento ou tecnologia adaptados?  
(exemplo: medicamentos, órtese, prótese, cadeira de rodas, aparelho auditivo, etc.)

Sim

Não

Caso sua resposta na última pergunta tenha sido SIM, escreva quais.

Você poderá continuar fazendo parte deste estudo relatando sua experiência como servidor na Universidade de Brasília por meio de uma entrevista.

Sua participação é de fundamental importância para a concretização deste estudo, proposto com o intuito de melhor compreender a inclusão social de pessoas com deficiência em atividades laborais na Fundação Universidade de Brasília, além de contribuir em possíveis avanços de políticas internas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência.

Nesse sentido, podemos contar com sua participação na segunda etapa da pesquisa?

Sim

Não

Em caso afirmativo, solicitamos:

Número do telefone

E-mail principal para contato

E-mail alternativo para contato

Obrigada pela colaboração.

Pollyanna Salles Rodrigues  
Mestranda de Saúde Coletiva

Éverton Luís Pereira  
Prof. Dr. Orientador

## **APÊNDICE B- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE**

Convidamos o (a) Senhor (a) a participar voluntariamente do projeto de pesquisa Inclusão social no ambiente de trabalho: a perspectiva do servidor público com deficiência, sob a responsabilidade da pesquisadora Pollyanna Salles Rodrigues. Trata-se de um projeto de pesquisa para o desenvolvimento do mestrado no Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (PPGSC), da Faculdade de Ciências da Saúde (FS), da Universidade de Brasília (UnB).

O objetivo desta pesquisa é verificar, sob a perspectiva do servidor público com deficiência, o processo de inclusão social no ambiente de trabalho na Fundação Universidade de Brasília.

O (A) senhor (a) receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome não aparecerá sendo mantido o mais rigoroso sigilo pela omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo(a).

A sua participação se dará por meio de entrevista individual com gravação de áudio de voz. A entrevista será realizada e gravada em local reservado no dia e horário designados pelo participante, de acordo com a sua disponibilidade. O tempo estimado para a realização da entrevista será de aproximadamente uma hora e meia, podendo variar de acordo a contribuição do participante.

O risco decorrente de sua participação na pesquisa é o risco emocional de sentir desconforto ao falar sobre o tema da pesquisa. A pesquisadora buscará minimizar esse risco por meio do cuidado da forma com que se fala sobre o assunto, respeitando sempre quando o participante optar por não responder determinadas questões. Se você aceitar participar, estará contribuindo na análise do processo de inclusão de pessoas com deficiência em atividades laborais na Fundação Universidade de Brasília, além de contribuir em possíveis avanços de políticas internas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência.

O (A) Senhor(a) pode se recusar a responder (ou participar de qualquer procedimento) qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem nenhum prejuízo para o(a) senhor(a). Sua participação é voluntária, isto é, não há pagamento por sua colaboração.

Todas as despesas que você tiver relacionadas diretamente ao projeto de pesquisa (tais como, passagem para o local da pesquisa, alimentação no local da



pesquisa ou exames para realização da pesquisa) serão cobertas pelo pesquisador responsável.

Caso haja algum dano direto ou indireto decorrente de sua participação na pesquisa, você deverá buscar ser indenizado, obedecendo-se as disposições legais vigentes no Brasil.

Os resultados da pesquisa serão divulgados na Universidade de Brasília podendo ser publicados posteriormente. Os dados e materiais serão utilizados somente para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do pesquisador por um período de cinco anos, após isso serão destruídos.

Se o (a) Senhor (a) tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, por favor telefone para: Pollyanna Salles Rodrigues, no telefone (61) 98136-3876, disponível inclusive para ligação a cobrar. Caso preferir, poderá mandar também e-mail no endereço: polly\_salles@hotmail.com

Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde (CEP/FS) da Universidade de Brasília. O CEP é composto por profissionais de diferentes áreas cuja função é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. As dúvidas com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do participante da pesquisa podem ser esclarecidos pelo telefone (61) 3107-1947 ou do e-mail cepfs@unb.br ou cepfsunb@gmail.com, horário de atendimento de 10:00hs às 12:00hs e de 13:30hs às 15:30hs, de segunda a sexta-feira. O CEP/FS se localiza na Faculdade de Ciências da Saúde, Campus Universitário Darcy Ribeiro, Universidade de Brasília, Asa Norte.

Caso concorde em participar, pedimos que assine este documento que foi elaborado em duas vias, uma ficará com o pesquisador responsável e a outra com o Senhor(a).

---

Nome / assinatura

---

Pollyanna Salles Rodrigues  
Pesquisador Responsável

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**APÊNDICE C-TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE SOM DA VOZ PARA FINS DE PESQUISA.**

Eu, \_\_\_\_\_, autorizo a utilização da minha imagem e som de voz, na qualidade de participante/entrevistado(a) no projeto de pesquisa intitulado “Inclusão social no ambiente de trabalho: a perspectiva do servidor público com deficiência”, sob responsabilidade de Pollyanna Salles Rodrigues vinculado(a) ao Departamento de Pós-graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília.

Meu som de voz pode ser utilizado apenas para análise de conteúdo por parte da equipe da pesquisa.

Tenho ciência de que não haverá divulgação do meu som de voz por qualquer meio de comunicação, sejam elas televisão, rádio ou internet, exceto nas atividades vinculadas ao ensino e a pesquisa explicitadas acima. Tenho ciência também de que a guarda e demais procedimentos de segurança com relação aos sons de voz são de responsabilidade da pesquisadora responsável.

Deste modo, declaro que autorizo, livre e espontaneamente, o uso para fins de pesquisa, nos termos acima descritos, do meu som de voz.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com a pesquisadora responsável pela pesquisa e a outra com o(a) participante.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) participante

\_\_\_\_\_  
Pollyanna Salles Rodrigues  
Assinatura da pesquisadora

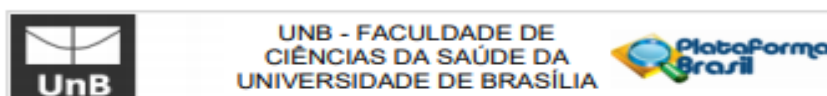
Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**APÊNDICE D- LISTA DE PERGUNTAS UTILIZADAS NA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA REALIZADAS COM OS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA QUE ACEITARAM PARTICIPAR DA PESQUISA.**

1. Qual é a sua idade?
2. Qual seu nível de escolaridade?
3. Qual cargo você exerce na UnB?
4. Qual seu horário de trabalho?
5. Qual é o setor que você trabalha?
6. Há quanto tempo você trabalha na UnB?
7. Qual ano foi o concurso que você foi aprovado?
8. Você necessitou de algum tipo de adaptação para realizar o concurso público? (como por exemplo: tempo adicional para a realização das provas, caracteres ampliados, intérprete de libras, etc.)
9. Foi o primeiro concurso público que você fez? Quais foram os outros?
10. Você exerceu trabalhos anteriores ao atual? No serviço público, privado ou de forma autônoma?
11. Você pretende fazer outros concursos? Se sim ou se não, por qual motivo?
12. Qual o significado e/ou importância do seu trabalho para você?
13. Onde você reside?
14. Qual meio de transporte você utiliza para ir ao trabalho?
15. Com quem você vive? Mora com parentes? Quais?
16. Você tem filhos?
17. Qual é a sua deficiência? Sabe o CID?
18. Você nasceu com essa deficiência ou foi adquirida? Se adquirida, como foi?
19. Quando se percebeu deficiente? Como foi o diagnóstico? Como você se sentiu ao receber o diagnóstico da sua deficiência?
20. Tem outra pessoa com deficiência na sua família? Quem é? Conte-me sobre a pessoa.
21. Você tem alguma limitação? Você tem dificuldade em fazer alguma coisa?
22. Você faz uso de algum produto, instrumento, equipamento ou tecnologia adaptados? (exemplo: medicamentos, órtese, prótese, cadeira de rodas, aparelho auditivo, etc.)

23. Você participou de algum curso de treinamento ou ambientação para se situar na Universidade?
24. Neste treinamento, foi abordada a questão da deficiência? Qual foi a abordagem?
25. Você recebeu algum tipo de orientação individual ou acolhimento relacionado a sua deficiência?
26. Como você foi recebido pela chefia?
27. Como você foi recebido pelos colegas de trabalho?
28. Me conte como é o local que você trabalha (sala, prédio, mobiliário, etc.)
29. Foi necessário adaptar algum material, mobiliário ou atividade para conseguir desempenhar suas funções? quais? quando foram feitas?
30. Você sugere alguma mudança no ambiente de trabalho para te dar mais conforto? Se sim, quais?
31. Você sente dificuldade em realizar alguma atividade no trabalho? Você busca apoio quando necessita? É atendido? Se não, por que? Como você se sente em relação ao seu desempenho no trabalho?
32. Você poderia resumir os pontos Positivos e Negativos da UnB.
33. Você tem conhecimento de alguma ação, campanha ou política voltada para pessoas com deficiência na UnB?
34. Existe algum setor na UnB que você busca apoio quando precisa de algum auxílio no trabalho relacionado à sua deficiência? Qual?
35. Você conhece o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015)?
36. Você conhece a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência?
37. Você usufruiu de algum benefício concedido às pessoas com deficiência? Quais?
38. Você participa de alguma atividade, ONG, associação, etc., voltada para pessoas com deficiência?
39. Você já sofreu algum tipo de discriminação no seu trabalho por causa da sua deficiência? E em outros lugares?
40. Você deixa de fazer ou faz alguma coisa em função da sua deficiência?
41. Qual sua perspectiva para o seu futuro em relação ao trabalho? E em relação a sua vida?

## ANEXO A- PARECER DE APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA NO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE (CEP/FS) DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Inclusão social no ambiente de trabalho: a perspectiva do servidor público com deficiência.

**Pesquisador:** Pollyanna Salles Rodrigues

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 93637818.4.0000.0030

**Instituição Proponente:** Departamento de Saúde Coletiva

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

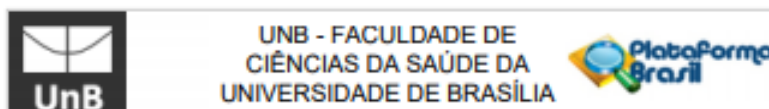
#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 2.883.011

#### Apresentação do Projeto:

“É notório que o trabalho promove mudanças na vida das pessoas com deficiência, visto que criam independência e saem da situação de isolamento social para assim poderem criar vínculo com outras pessoas e desempenharem atividades. Um dos grandes elementos da Política Nacional de Promoção da Saúde do Brasil diz respeito às condições e relações de trabalho. Ingressar no mercado de trabalho continua sendo um desafio para pessoas com deficiência (PcD), porém atualmente, vários recursos legislativos apoiam e asseguram a sua inclusão. A Lei nº 8.112 de 1990, possibilitou o direito de reserva de 20% de vagas em concursos públicos para deficientes cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras. É válido ressaltar que, embora o direito de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho esteja assegurado por lei, é indispensável que haja preparo profissional, bem como condições funcionais, organizacionais e estruturais para que a integração seja efetiva e não esteja somente pautada em obrigatoriedade legal ou benevolência. O objetivo geral desta pesquisa é verificar, sob a perspectiva do servidor público com deficiência, o processo de inclusão social no ambiente de trabalho na Fundação Universidade de Brasília. Os objetivos específicos são identificar o quantitativo e traçar o perfil dos servidores públicos com deficiência; analisar, segundo a perspectiva do servidor público com deficiência, se o ambiente laboral e as atividades desenvolvidas são compatíveis com a sua deficiência; e verificar aspectos positivos e negativos no processo de inclusão do servidor com deficiência no ambiente de trabalho. Trata-se de estudo de

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde - Campus Darcy Ribeiro  
 Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-000  
 UF: DF Município: BRASÍLIA  
 Telefone: (61)3107-1047 E-mail: cepfsunb@gmail.com



Continuação do Projeto: 2.883.011

caráter descritivo com abordagem quanti-qualitativa, a ser realizado na Fundação Universidade de Brasília.

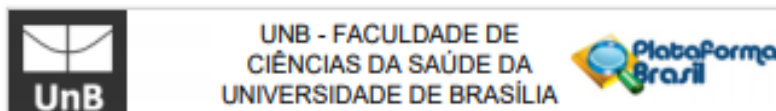
Descritores: 1. Trabalho 2. Inclusão social 3. Pessoas com deficiência

#### METODOLOGIA

Trata-se de estudo de caráter descritivo com abordagem quanti-qualitativa, a ser realizado na Fundação Universidade de Brasília. O estudo tem como população alvo servidores públicos com deficiência da Fundação Universidade de Brasília selecionada, sejam elas congênitas ou adquiridas, únicas ou múltiplas, a saber: deficiência visual, deficiência física, deficiência mental e deficiência auditiva. Os critérios de inclusão são: servidor com deficiência que faz parte do quadro efetivo da Instituição e servidor aprovado dentro das vagas reservadas aos deficientes a partir do ano de 2002. E, o critério de exclusão: servidor que estiver afastado, de licença para tratamento de saúde ou em gozo de férias, durante o período estabelecido para a realização das entrevistas.

Inicialmente será realizado o levantamento do quantitativo de servidores com deficiência cujas características se encaixam nos critérios de inclusão. Os dados sobre os servidores com deficiência na UnB serão obtidos na Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Movimentação (DPAM) pertencente ao Decanato de Gestão de Pessoas (DGP). Os servidores serão contatados pessoalmente e/ou via telefone. Os servidores que consentirem em participar formalmente do estudo, realizarão uma entrevista individual com gravação de áudio de voz. Para tanto e após os devidos esclarecimentos sobre a pesquisa, será disponibilizado TCLE para assinatura. As entrevistas serão gravadas e realizadas em local apropriado e nos horários agendados pelos profissionais de acordo com a sua disponibilidade. Subsequentemente, serão transcritas para a análise de conteúdo de acordo com Laurence Bardin. A entrevista abordará questões relativas ao perfil do servidor público com deficiência (sexo, idade, nível de escolaridade, tipo de deficiência, cargo e tempo de serviço na Instituição), a trajetória do processo de inclusão no mercado de trabalho, experiências vivenciadas no cotidiano laboral, adaptação ao ambiente organizacional e aspectos positivos e negativos no processo de inclusão na Instituição. O roteiro de entrevista pode ser visualizado no anexo 01. Para análise dos dados será utilizado a análise do conteúdo de Bardin (2009), que consiste em três etapas: a pré-análise, etapa que consiste em sistematizar o conteúdo a ser analisado; a exploração do material, que tem por objetivo a realização do planejado na pré-análise, e por último, a etapa de tratamento dos resultados, ou seja, a interpretação. Os dados quantitativos serão armazenados em bancos de dados do Excel e a análise será realizada por meio da estatística descritiva utilizando frequência, média e desvio-padrão.

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde - Campus Darcy Ribeiro  
 Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-900  
 UF: DF Município: BRASÍLIA  
 Telefone: (61) 3107-1947 E-mail: cepsunb@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.883.011

#### ASPECTOS ÉTICOS

O risco decorrente da participação na pesquisa é o risco emocional de sentir desconforto ao falar sobre o tema da pesquisa. Porém, será minimizado por meio do cuidado e da forma com que se abordará o assunto, respeitando sempre quando o participante optar por não responder determinadas questões. Todos os participantes receberão informações acerca dos objetivos e métodos utilizados para o estudo, além disso, será esclarecido que a participação é voluntária durante todo o processo e a anuência concedida pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Será esclarecido que a participação na pesquisa irá contribuir na análise do processo de inclusão de pessoas com deficiência em atividades laborais na Fundação Universidade de Brasília, além de contribuir em possíveis avanços de políticas internas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência.

O projeto será encaminhado para o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde (CEP/FS) da Universidade de Brasília, em conformidade com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2012), que trata da pesquisa envolvendo seres humanos”.

#### Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral

Verificar, sob a perspectiva do servidor público com deficiência, o processo de inclusão social no ambiente de trabalho em uma Instituição Federal de Ensino Superior.

#### Objetivos Específicos

-Identificar o quantitativo e traçar o perfil dos servidores públicos com deficiência em uma Instituição Federal de Ensino Superior;

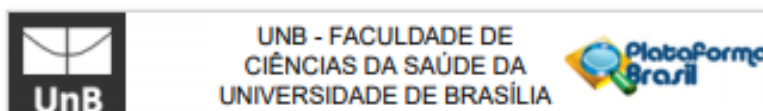
-Analisar, segundo a perspectiva do servidor público com deficiência, se o ambiente laboral e as atividades desenvolvidas são compatíveis com a sua deficiência;

-Verificar aspectos positivos e negativos no processo de inclusão do servidor com deficiência no ambiente de trabalho.”

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

“O risco decorrente da participação na pesquisa é o risco emocional de sentir desconforto ao falar sobre o tema da pesquisa. Porém, será minimizado por meio do cuidado e da forma com que se abordará o assunto, respeitando sempre quando o participante optar por não responder determinadas questões. Todos os participantes receberão informações acerca dos objetivos e

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde - Campus Darcy Ribeiro  
 Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-900  
 UF: DF Município: BRASÍLIA  
 Telefone: (61)3107-1947 E-mail: cepfhsunb@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.883.011

métodos utilizados para o estudo, além disso, será esclarecido que a participação é voluntária durante todo o processo e a anuência concedida pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Será esclarecido que a participação na pesquisa irá contribuir na análise do processo de inclusão de pessoas com deficiência em atividades laborais na Fundação Universidade de Brasília, além de contribuir em possíveis avanços de políticas internas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência. O projeto será encaminhado para o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde (CEP/FS) da Universidade de Brasília, em conformidade com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2012), que trata da pesquisa envolvendo seres humanos".

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Pesquisa de mestrado profissionalizante do Programa de Pós-Graduação em saúde Coletiva (PPGSC). Foi apresentado orçamento informando que a pesquisa será realizada com recursos próprios da pesquisadora. Estima custo total em R\$ 6.441,72 para deslocamento, combustível e material de escritório (papeleria e informática). O estudo envolve realização de entrevistas com servidores técnicos administrativos em educação. Tem duração de um semestre, com previsão de início para segundo outubro de 2018. Cronograma contém etapas da realização da pesquisa a ser desenvolvida em 4 semestres/2 anos (2018-19).

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

Documentos analisados para emissão do presente parecer:

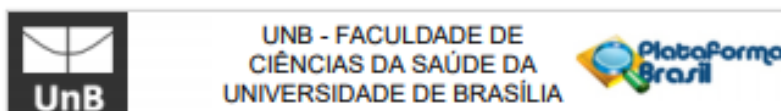
1. Informações Básicas do Projeto: "PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1150096.pdf" de 25/08/2018;
2. Termo de autorização de som de voz: "Termo\_de\_Autorizacao\_Utilizacao\_Som\_de\_Voz.docx" de 25/08/2018;
3. Projeto Detalhado: "PROJETO\_POLLYANNA\_SALLES.docx" de 25/08/2018 e
4. Carta de resposta às pendências: "CARTA\_RESPOSTA\_CEP.docx" de 25/08/2018.

**Recomendações:**

Recomendamos rever os critérios de exclusão. Para ser excluído, o participante da pesquisa já atendeu ao critério de inclusão.

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde - Campus Darcy Ribeiro  
 Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-900  
 UF: DF Município: BRASÍLIA  
 Telefone: (011)3107-1947 E-mail: cepfsunb@gmail.com





Continuação do Parecer: 2.883.011

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

Análise das respostas às pendências emitidas pelo parecer consubstanciado no. 2.826.153:

1. Apresentar TCLE somente em documento separado, e para evitar confusão entre versões, o TCLE incluso no anexo do projeto detalhado deve ser retirado.

Resposta: Retirado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que estava incluso como anexo do Projeto Detalhado para evitar confusão entre as versões.

Análise: Foi retirado conforme solicitado.

PENDÊNCIA ATENDIDA.

2. Uniformizar cronograma no projeto detalhado (devera ser mensal) considerando o cronograma do projeto da plataforma Brasil.

Resposta: No Projeto Detalhado, foi alterado, nas páginas 8 e 9, o cronograma com as etapas de realização do mestrado, a ser desenvolvido em 4 semestres/2 anos, constando as especificação dos meses e anos correspondentes a cada atividade, considerando o cronograma do projeto da plataforma Brasil.

Análise: O cronograma foi apresentado com as especificações em meses.

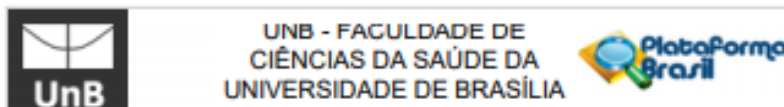
PENDÊNCIA ATENDIDA.

3. Rever os critérios de inclusão e exclusão. Critérios de exclusão não são simplesmente a negativa dos de inclusão. Para o participante de pesquisa ser excluído, ele devera ter primeiramente atendido o critério de inclusão. O aceite ou recusa dos representantes legais dos participantes da pesquisa em assinar o TCLE não consiste em critério de inclusão ou exclusão da pesquisa.

Resposta: No Projeto Detalhado, Item Metodologia, página 5, parágrafo 1, foi retirado dos critérios de inclusão o seguinte texto: "consentir em participar formalmente do estudo". Da mesma forma, retirado dos critérios de exclusão os textos: "servidor com deficiência cedido de outro órgão ou que não faz parte do quadro efetivo da Instituição" e "servidor que não consentir em participar formalmente do estudo."

Análise: Não houve a retirada do seguinte critério de exclusão nos projetos detalhado e da plataforma Brasil: "Servidor que estiver afastado, de licença para tratamento de saúde ou em gozo de férias, durante o período estabelecido para a realização das entrevistas.". Salienta-se que para o participante de pesquisa ser excluído ele deverá ter sido incluído antes, o que não é o caso. Desta forma ele como servidor com deficiência que faz parte do quadro efetivo da Instituição e

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde - Campus Darcy Ribeiro  
 Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-900  
 UF: DF Município: BRASÍLIA  
 Telefone: (61) 3107-1947 E-mail: cspfsub@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.883.011

servidor aprovado dentro das vagas reservadas aos deficientes a partir do ano de 2002, foi incluído e caso não atenda a esse critério ele não será incluído, então como poderá ser excluído? Existem pesquisas que podem não apresentar critérios de exclusão. Contudo, apesar desse critério não ser de exclusão, não há óbices éticos para iniciar a pesquisa.

PENDÊNCIA ATENDIDA

4. Segundo a Resolução CNS 466/2012, item V, "Toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e graduações variados." e ainda em seu item "II.22 - risco da pesquisa - possibilidade de danos a dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer pesquisa e dela decorrente". Portanto, solicita-se que seja realizada análise de riscos, bem como formas de minimizá-los. Tal modificação deverá ser unificada e constar no TCLE, no projeto detalhado e do projeto da Plataforma Brasil.

Resposta: No Projeto Detalhado, tratando-se da avaliação dos riscos e benefícios, foi incluído na página 06, no item Aspectos éticos, conforme consta no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) os seguintes textos:

Parágrafo 1- "O risco decorrente da participação na pesquisa é o risco emocional de sentir desconforto ao falar sobre o tema da pesquisa. Porém, será minimizado por meio do cuidado e da forma com que se abordará o assunto, respeitando sempre quando o participante optar por não responder determinadas questões."

Parágrafo 2- "Será esclarecido que a participação na pesquisa irá contribuir na análise do processo de inclusão de pessoas com deficiência em atividades laborais na Fundação Universidade de Brasília, além de contribuir em possíveis avanços de políticas internas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência."

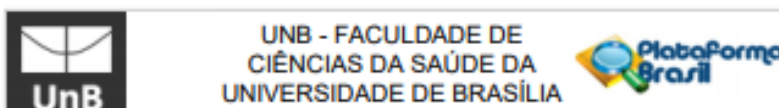
Análise: PENDÊNCIA ATENDIDA.

5. Apresentar termo de autorização de uso de imagem e som de voz para fins de pesquisa, uma vez que informa no TCLE a realização de "entrevista individual com gravação de áudio de voz" (Veja modelo disponível no site do CEP FS).

Resposta: Anexado à Plataforma Brasil o termo de autorização de uso de imagem e som de voz para fins de pesquisa. Ademais, no item Metodologia, parágrafo 2, linha 6, foi incluído conforme consta no TCLE, o seguinte texto: "entrevista individual com gravação de áudio de voz."

Análise: Foi apresentado termo que está adequado. PENDÊNCIA ATENDIDA.

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde - Campus Darcy Ribeiro  
 Bairro: Ásua Norte CEP: 70.910-900  
 UF: DF Município: BRASÍLIA  
 Telefone: (61)3107-1947 E-mail: cepfumb@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.883.011

Todas as pendências foram atendidas.

Não há óbices éticos para a realização do presente protocolo de pesquisa.

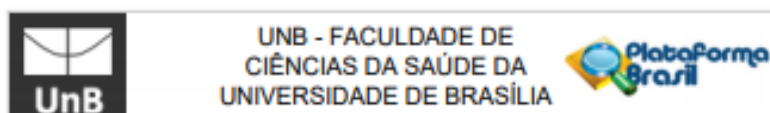
**Considerações Finais a critério do CEP:**

De acordo com a Resolução CNS 466/2012, itens X.1.- 3.b. e XI.2.d, os pesquisadores responsáveis deverão apresentar relatórios parcial semestral e final do projeto de pesquisa, contados a partir da data de aprovação do protocolo de pesquisa.

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

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB INFORMações BÁSICAS DO PROJETO_1150096.pdf	25/08/2018 21:56:10		Aceito
Outros	Termo de Autorizacao_Utilizacao_Som da Voz.docx	25/08/2018 21:54:15	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_POLLYANNA_SALLES.docx	25/08/2018 21:51:44	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_CEP.docx	25/08/2018 21:50:41	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	12/07/2018 15:55:56	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	Termo_Responsabilidade_Compromisso Pesa_CEPFS.docx	12/07/2018 15:47:03	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	Carta_encaminhamento_projeto_ao_CEPFS.docx	12/07/2018 15:36:55	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	Termo_de_Concordancia.docx	12/07/2018 15:31:11	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	folhaDeRosto.pdf	12/07/2018 15:18:59	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	TCurriculo_Lattes_Polyanna_Salles_Rodrigues.pdf	29/06/2018 14:29:19	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Everton_Luis_Pereira.pdf	29/06/2018 14:28:56	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Orçamento	PLANILHA_ORCAMENTARIA.doc	29/06/2018 14:27:42	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_POLLYANNA.docx	29/06/2018 00:54:49	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	Roteiro_de_Entrevista.docx	29/06/2018	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde - Campus Darcy Ribeiro  
 Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-900  
 UF: DF Município: BRASÍLIA  
 Telefone: (61)3107-1947 E-mail: cepfsunb@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.883.011

Outros	Roteiro_de_Entrevista.docx	00:27:24	Rodrigues	Aceito
Outros	TERMO_DE_RESPONSABILIDADE_E_COMPROMISSO_DO_PESQUISADOR	29/06/2018 00:26:36	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	CARTA_DE_ENCAMINHAMENTO_CEP.pdf	29/06/2018 00:25:47	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Outros	TERMO_DE_CONCORDANCIA.PDF	29/06/2018 00:24:37	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.pdf	14/06/2018 14:23:41	Polyanna Salles Rodrigues	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BRASILIA, 26 de Setembro de 2018

---

**Assinado por:**  
**Marie Togashi**  
**(Coordenador(a))**

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde - Campus Darcy Ribeiro  
 Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-900  
 UF: DF Município: BRASILIA  
 Telefone: (61)3107-1947 E-mail: ceptsunb@gmail.com

## ANEXO B- REGISTRO DE SUBMISSÃO DO 1º ARTIGO - PHYSIS: REVISTA DE SAÚDE COLETIVA



Physis: Revista de Saúde Coletiva

Home Author Review

Author Dashboard

Author Dashboard

- 1 Submitted Manuscripts >
- Start New Submission >
- Legacy Instructions >
- 5 Most Recent E-mails >

### Submitted Manuscripts

STATUS	ID	TITLE	CREATED	SUBMITTED
ADM: Ribeiro, Victor ADM: <a href="#">Gesteira, Ana Sílvia</a>	PHYSIS-2019-0164	A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. <a href="#">View Submission</a>	20-May-2019	21-May-2019
<ul style="list-style-type: none"> <li>Awaiting EIC Decision</li> <li>Awaiting Reviewer Assignment</li> </ul>				

Physis Revista de Saúde Coletiva

# PHYSIS

### A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura.

Journal:	Physis Revista de Saúde Coletiva
Manuscript ID:	PHYSIS-2019-0164
Manuscript Type:	Original Article
Keyword:	Pessoas com deficiência, Percepção social, Trabalho

SCHOLARONE™  
Manuscripts