

# Perfil de servidores com deficiência de uma instituição federal de ensino: uso de tecnologia assistiva\*

## Profile of public workers with disability from a federal education institution: use of assistive technology

Mariana Seabra da Silva<sup>1</sup>, Cristina Yoshie Toyoda<sup>2</sup>, Miryam Bonadiu Pelosi<sup>3</sup>, Nilson Rogério da Silva<sup>4</sup>

<http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p156-164>

Seabra-Silva M, Toyoda CY, Pelosi MB, Silva NR. Perfil de servidores com deficiência de uma instituição federal de ensino: uso de tecnologia assistiva. Rev Ter Ocup Univ São Paulo. 2016 maio-ago.;27(2):156-64.

**RESUMO:** O objetivo do estudo foi caracterizar servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior e verificar sua percepção em relação à funcionalidade, autonomia e satisfação em relação ao trabalho. Participaram nove servidores técnico-administrativos com deficiência que ingressaram na IFES entre 2000 e 2012, por meio de concurso público com vagas destinadas a pessoas com deficiência. Foram aplicados dois instrumentos: Medida de Independência Funcional (MIF) e uma entrevista semi-estruturada. Na análise da MIF os participantes obtiveram *escores de independência modificada e independência total*; sete entrevistados fazem uso de tecnologia Assistiva (TA) no cotidiano e somente um, específico para o trabalho. Todos se mostraram satisfeitos com seu desempenho e acham que, não necessitam de outro recurso. Os entrevistados têm deficiências leves e alto nível de escolarização. É urgente uma política mais ampla especialmente para as pessoas com deficiências moderadas e graves, para que possam ingressar no mercado de trabalho e exercer sua cidadania.

**DESCRITORES:** Pessoas com deficiência; Terapia ocupacional; Equipamentos de autoajuda; Trabalhadores.

Seabra-Silva M, Toyoda CY, Pelosi MB, Silva NR. Profile of public workers with disability from a federal education institution: use of assistive technology. Rev Ter Ocup Univ São Paulo. 2016 May-Aug.;27(2):156-64.

**ABSTRACT:** The objective of this study was to characterize disabled public workers of a Federal Higher Education Institution, and check their perceptions regarding functionality, autonomy, and satisfaction at work. Nine technical and administrative public workers with disability participated. They joined IFES between 2000 and 2012 through a public assessment with positions intended for people with disabilities. Two instruments have been applied: Functional Independence Measure (MIF, Medida de Independência Funcional) and a semi-structured interview. In the analysis of the MIF, participants obtained modified independence scores and total independence; seven respondents made use of assistive technology (AT) in their daily lives, and only one was specific to work. They were all satisfied with its performance and think they do not require another device. Respondents have mild deficiencies and high level of education. There is an urgent need for a broader policy especially for people with moderate and severe disabilities, so that they can enter the labor market and exercise their citizenship.

**KEYWORDS:** Work; Disabled persons; Occupational therapy; Self-help devices; Workers.

\*Parte dos dados da Dissertação de Mestrado em Educação Especial - Universidade Federal de São Carlos, UFSCar, Título: Caracterização de servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior, 2013.

1. Terapeuta ocupacional da Universidade Federal Fluminense – UFF. E-mail: seabra.mari@gmail.com

2. Professora Assistente Doutora – Curso de Terapia Ocupacional, Universidade Estadual Paulista – UNESP – Campus de Marília. E-mail: cristoyoda@gmail.com

3. Professora adjunta do Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UERJ. E-mail: miryam.pelosi@gmail.com

4. Professor Assistente Doutor – Curso de Terapia Ocupacional, Universidade Estadual Paulista – UNESP – Campus de Marília. E-mail: nilson@marilia.unesp.br

**Endereço para correspondência:** Cristina Yoshie Toyoda. Universidade Estadual Paulista – UNESP – Marília. Dep. Fisioterapia e Terapia Ocupacional. Av. Hygino Muzzi Filho, 737 Marília, SP. CEP: 17525-900. E-mail: cristoyoda@gmail.com

## INTRODUÇÃO

### A pessoa com deficiência e a inclusão no mercado de trabalho

A participação das pessoas com deficiências em ambientes educacionais e sociais encontra barreiras, sobretudo no que se refere à inserção no trabalho. A inserção profissional de pessoas com deficiência no Brasil constitui um importante desafio, entretanto, é possível destacar avanços nas legislações, nos processos de fiscalizações, que têm proporcionado o acesso ao mercado de trabalho. Pastore<sup>1</sup> aponta que a presença do olhar centrado nas limitações, associada à não eficiência atua negativamente na inserção profissional.

A lógica de mercado preza pela produtividade, lucro, resultados, competitividade, rapidez e baixo custo. Oliveira<sup>2</sup> aponta entre os pilares do capitalismo o incremento das inovações tecnológicas e a busca pela produtividade de forma incessante, com consequente precarização das condições de trabalho. Nesse contexto, a mão de obra da pessoa com deficiência encontra muitos obstáculos para inserção.

Soma-se a isso o forte viés cultural de filantropismo em relação à pessoa com deficiência que segundo Melo<sup>3</sup> acarreta em discriminação e dificuldades de acesso ao mercado de trabalho. Apesar disso, as pessoas com deficiência buscam espaço no mercado de trabalho e lutam pela garantia de seus direitos. Um importante dispositivo legal, que visa a ampliação da oferta de oportunidade de trabalho e conquista do emprego é o artigo 93 da Lei 8213/91, conhecida como Lei de Cotas para Deficientes<sup>4</sup> que dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado competitivo, a qual estabelece que:

... a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados: 2%; de 201 a 500: 3%; de 501 a 1.000: 4%; de 1.001 em diante: 5%<sup>1</sup>.

Oito anos após a publicação dessa Lei, em 21 de dezembro de 1999, foi publicado o Decreto Federal nº 3.298/99<sup>5</sup> que estabelece cotas em concursos públicos para pessoas com deficiência, a qual visa preservar direitos de igualdade no processo seletivo com os demais candidatos e prevê reserva mínima de 5% das vagas.

A contratação de pessoas com deficiência vem crescendo, e vincula-se também à aplicação de multas às empresas que não cumprem a Lei, embora apenas 0,73%

(357.797) das pessoas com deficiências estavam trabalhando com vínculos formais no Brasil no ano de 2013, o que representa aumento de 8,33% em relação ao ano de 2012<sup>6</sup>.

Dentre os principais obstáculos à contratação de pessoas com deficiência pode-se mencionar a baixa escolaridade e qualificação somadas à inexperiência<sup>7,8</sup>, além da insuficiência de serviços de capacitação. Destaca-se que o cumprimento da lei, na maioria das vezes, ocorre para evitar as multas, o que pode favorecer a colocação em ambientes de trabalho que não oferecem condições para o desempenho profissional adequado, em funções consideradas simples, por vezes isoladas e com baixa remuneração<sup>9</sup>. Pereira e Passerino<sup>10</sup> constataram que a maioria dos participantes da pesquisa recebiam remuneração de até dois salários mínimos.

Segundo Cruz<sup>11</sup> o conceito de inclusão está vinculado à autonomia pessoal, definida como a capacidade do sujeito de subsistir por si mesmo, sem depender da ajuda do outro. Assim, os princípios de solidariedade, respeito individual e universalidade são as bases do modelo proposto de autonomia pessoal e buscam a oferta de oportunidades semelhantes para todas as pessoas. Acrescenta-se a isso a necessidade da sociedade garantir a acessibilidade por meio de modificações estruturais nos espaços arquitetônicos.

A Lei nº 7.853/89<sup>12</sup> dispõe, em seu Art. 2º, inc. III, letra “d”, que cabe ao Poder Público e seus órgãos assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos fundamentais, incluindo o direito ao trabalho em condições adequadas, de forma a viabilizar o cumprimento de legislação específica e adotar a oferta de oportunidades de trabalho em prol dessas pessoas nas entidades da Administração Pública e do setor Privado. Destaca-se ainda a regulamentação por meio da edição do Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União<sup>13</sup>, Lei nº 8.112 de 11/12/90, que em seu Art. 5º, § 2º previu:

Às pessoas com deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso<sup>13</sup>.

A legislação é um dos elementos para se assegurar os direitos dos cidadãos, porém não garante sua conquista, a qual tem sido objeto de luta dos diferentes atores envolvidos, ou seja, pessoas com deficiência, entidades representativas e profissionais. Nesse sentido, é necessária a fiscalização da aplicação da legislação, além do oferecimento de suporte necessário à população com deficiência que ingressa no mercado formal de trabalho.

## **Tecnologia Assistiva e o trabalho das pessoas com deficiência**

O trabalho não se limita à aquisição de meios para o próprio sustento, se constitui como atividade que requer investimento de parte significativa da vida das pessoas, sendo a base da inclusão social. Contribui para a construção da identidade, do pertencimento ao mundo e na condução de uma vida significativa<sup>14</sup>.

A Declaração de Madri<sup>15</sup> propõe como um de seus oito eixos, o acesso ao emprego como condição essencial para a inclusão social da pessoa com deficiência:

Esforços especiais precisam ser feitos para promover o acesso de pessoas com deficiência ao emprego, preferivelmente no mercado competitivo de trabalho. Esta é uma das importantes formas de se combater a exclusão social de pessoas com deficiência e promover sua dignidade e vida independente. Isto requer uma ativa mobilização não apenas de defensores da inclusão social, mas também das autoridades públicas, que precisam continuar a fortalecer as medidas adequadas já em vigor (p. 5)<sup>15</sup>.

Entre as ações propostas neste documento sugere-se aos empregadores que engendrem esforços para inclusão, manutenção e promoção das pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários.

Embora a legislação e as recomendações ampliem as possibilidades de inserção profissional e podem ser apontadas como importantes conquistas, verificam-se inúmeras estratégias de empregadores para burlar a Lei, como a realização de concursos públicos com prazo de validade encurtada e número de vagas reduzido (menos de cinco vagas por concurso), o que desobriga a “reserva de vagas”. Observa-se resistência de empresas para o cumprimento da legislação<sup>16</sup> e a adoção de medidas para adiar, alongar e mesmo alcançar isenção em seu cumprimento<sup>17</sup>.

Existe resistência de empresas para o cumprimento da legislação, com adoção de medidas no sentido de adiar, alongar e mesmo alcançar isenção do cumprimento<sup>17</sup>.

Outro aspecto relevante a destacar são os recursos e serviços de Tecnologia Assistiva que podem propiciar o desempenho de pessoas com deficiência e seu acesso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

A Tecnologia Assistiva é definida como: “recursos e serviços oferecidos a pessoas de todas as idades que tenham necessidades especiais por consequência de dificuldades motoras, sensoriais, cognitivas ou de comunicação” e abrange mobilidade alternativa, adequação postural;

acesso ao computador, adaptações para atividades da vida diária e para o trabalho; acessibilidade e adaptação ambiental; adaptações de equipamentos para lazer e recreação, e comunicação alternativa e ampliada<sup>18,19</sup>.

O Terapeuta Ocupacional, como integrante da equipe multidisciplinar da área de Tecnologia Assistiva, é o profissional responsável pela prescrição, adaptação e acompanhamento do uso do recurso de Tecnologia Assistiva, verificação da satisfação do usuário e (re) colocação profissional. De acordo com o documento da III Oficina de Unidades do Subsistema Integral de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)<sup>20</sup>, o Terapeuta Ocupacional possui as seguintes atribuições:

- Organizar e supervisionar os programas de terapia ocupacional em processo de readaptação;
- Avaliar e emitir parecer sobre a situação dos programas de reabilitação e readaptação e a evolução do tratamento das deficiências dos servidores;
- Realizar pesquisas visando ampliar o conhecimento teórico aplicado no campo da Terapia Ocupacional e Ergonomia no âmbito do SIASS;
- Executar programas de métodos e técnicas terapêuticos ocupacionais com a finalidade de restaurar e desenvolver a capacidade física e mental dos servidores (p. 8).

A importância da área de serviços é significativa e constitui em um dos componentes da definição do próprio conceito de Tecnologia Assistiva.

## **OBJETIVOS**

O objetivo geral deste estudo foi caracterizar servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) e verificar sua percepção em relação à funcionalidade, autonomia e satisfação em relação ao trabalho. Objetivou-se também verificar a funcionalidade/desempenho ocupacional dos participantes, com uso de Tecnologia Assistiva.

## **MÉTODO**

Trata-se de uma pesquisa transversal, descritiva e de abordagem quali-quantitativa, com amostra não probabilística. A amostra foi definida por critério de conveniência. Como critérios de inclusão foram considerados: a) Servidores com deficiência; b) Ingressantes por concurso público em vagas destinadas de acordo com o Decreto Federal nº 3.298/99; c) Sujeitos lotados na cidade-sede da IFES.

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

### Participantes

Participaram do estudo nove servidores ativos do quadro técnico-administrativos, com deficiência, conforme apresentado na Tabela 1.

**Tabela 1** – Dados iniciais dos servidores com deficiência concursados após 1999

PP <sup>1</sup>	Cargo	Classe <sup>2</sup>	Ingresso <sup>3</sup>	Deficiência	Campus de lotação
P 01	Assistente em adm.	D	30/12/2009	Deficiência física	Engenharias
P02	Assistente em adm.	D	30/12/2009	Deficiência física	Reitoria
P 03	Assistente em adm.	D	30/12/2009	Baixa visão	Biológicas
P 04	Bibliotecário	E	14/02/2011	Deficiência física	Humanas
P 05	Assistente em adm.	D	02/04/2012	Surdez	Farmácia
P 06	Assistente em adm.	D	02/04/2012	Surdez	Reitoria
P07	Assistente em adm.	D	02/04/2012	Visual unilateral	Humanas
P 08	Assistente em adm.	D	02/04/2012	Deficiência física	Humanas
P 09	Técnico em enfermagem	D	04/04/2012	Visual unilateral	Hospital universitário

Nota: <sup>1</sup>Participante; <sup>2</sup>C = escolaridade de nível fundamental/ D = escolaridade de nível médio/ E = escolaridade de nível superior; <sup>3</sup>Data de Ingresso na IFES

### Local de pesquisa

Instituição Federal de Ensino Superior localizada no Estado do Rio de Janeiro com quadro aproximado de 7.500 funcionários entre servidores técnicos administrativos e docentes (dados atualizados em julho de 2012). Desses, 1.444 ingressaram após o ano 2000. Os servidores da IFES estão distribuídos em uma cidade-sede e outros 14 pólos externos.

### Instrumentos

Para coleta de dados foram utilizados dois instrumentos de avaliação:

1) Medida de Independência Funcional (MIF). Instrumento validado no Brasil que avalia o grau de independência nas atividades de vida diária de indivíduos com restrições funcionais. Entre as atividades pontuadas estão: banho, vestir-se, transferências, locomoção, controle esfinteriano, memória, interação social, resolução de problemas, etc.<sup>21</sup> 2) Entrevista Semi-Estruturada: teve

por objetivo compreender as relações do participante com o trabalho e sua dinâmica laboral. Foram abordados os seguintes aspectos: nome, idade, escolaridade, estado civil, cargo, tipo de deficiência (física, visual, auditiva, se total ou parcial, congênita ou adquirida) e se faz uso de Tecnologia Assistiva. Também foram investigadas questões relativas às atividades exercidas como: tempo na instituição, satisfação em relação ao trabalho, função na qual foi admitido, dificuldade em exercer a função, se faz uso de tecnologia assistiva no trabalho (sua efetividade ou não), mecanismos de valorização no trabalho.

### Procedimentos de Coleta de Dados

Foram identificados 19 servidores técnico-administrativos com deficiência no quadro de servidores ativos que ingressaram no serviço por meio da reserva de vagas para pessoas com deficiência. Foram convidados a participar da pesquisa os servidores identificados pelos dados encontrados pela união de duas fontes (dados da pesquisadora e do Núcleo de Acessibilidade,

órgão vinculado ao serviço de Recursos Humanos da Instituição). Dos 19 servidores localizados, cinco estavam lotados fora da sede, dois não foram localizados, dois estavam em férias um estava com a data de ingresso incorreta e sua entrevista foi descartada. Nove servidores que preenchiam os pré-requisitos da pesquisa foram localizados e aceitaram participar do estudo.

Após a localização dos participantes, foi realizado contato telefônico e agendada a entrevista em local mais conveniente ao participante. Antes da coleta de dados os participantes da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Projeto aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNESP, Parecer 1113/2014 de 22 de outubro de 2014.

## Análise dos Dados

### 1) Medida de Independência Funcional (MIF)

Os dados da MIF foram analisados e classificados, conforme o manual do instrumento. O instrumento é composto por 18 itens que são pontuados de um a sete, com um *escore* máximo total de 126, mas seus itens também são avaliados separadamente. Ao final, a partir da

soma das pontuações, é obtido um *escore* que classifica o grau de funcionalidade do sujeito: o nível de um a cinco considera que o sujeito apresenta dependência modificada; seis refere-se à independência modificada e sete à independência completa.

### 2) Entrevista Semi-Estruturada

A entrevista semi-estruturada foi analisada segundo o método de análise de conteúdo<sup>32</sup>. Aos servidores foi atribuído um código, em seguida realizada leitura integral e transcrição das entrevistas, os quais foram organizados nas categorias: satisfação/realização em relação ao trabalho; uso de recursos de tecnologia assistiva durante o trabalho e dificuldades encontradas para executar a função atual. Os excertos representativos foram selecionados por servidor e inseridos nas categorias temáticas.

## RESULTADOS

### Perfil dos Participantes

Os dados gerais de cada participante encontram-se na Tabela 2.

**Tabela 2** – Caracterização dos servidores com deficiência concursados após 1999

Perfil	Gênero	Idade	Tipo de Deficiência	Deficiência	Escolaridade	Tempo IFES	Satisfação
P 01	F	45	Física	Adquirida aos 18 anos	Pós-Grad	3 anos	sim
P02	M	60	Física	Adquirida – aos 55 anos	Superior	3 anos	sim
P 03	M	33	Visual	Congênita	Pós-Grad.	3 anos	não
P 04	F	41	Auditiva	Adquirida – na infância	Superior	8 meses	sim
P 05	M	37	Auditiva	Adquirida – aos 30 anos	Pós-Grad.	8 meses	não
P 06	M	33	Física	Adquirida – aos 23 anos	Superior	1 ano e 8 meses	sim
P07	F	30	Visual	Adquirida –aos 3 anos	Superior	9 meses	sim
P 08	F	28	Física	Adquirida – aos 18 anos	Superior	6 meses	não
P 09	M	32	Visual	Adquirida – aos 25 anos	Superior	9 meses	sim

Em relação à classe do cargo, apenas um participante ingressou em vaga de nível superior e oito participantes ingressaram em vagas de ensino médio.

Quanto ao tipo de deficiência, dos nove participantes que ingressaram pela reserva de vagas, quatro apresentavam deficiência física, três deficiência visual e dois deficiência auditiva.

Em relação ao nível de escolaridade, todos os participantes da pesquisa possuem nível superior. Quanto ao tempo de serviço na instituição todos os servidores estão em estágio probatório.

### Medida de Independência Funcional

Os nove participantes avaliados obtiveram *escores* de independência modificada a independência total em quase todos os itens, exceto P06 que apresentou medida cinco no item “locomoção em escadas” e P08 que apresentou medida cinco no item “interação social”. No resultado geral, os participantes P03, P07 e P09 foram classificados como independente total e os demais participantes como independentes com modificações, conforme a Tabela 3:

**Tabela 3** – Resultado da Medida de Independência Funcional

MIF	TOTAL	GRAU
P01	118	6
P02	124	6
P03	126	7
P04	123	6
P05	124	6
P06	125	6
P07	126	7
P08	120	6
P09	126	7
<b>Média</b>	123,5	<b>6,4</b>

Os resultados da MIF demonstram *escores* muito altos, todos os servidores têm capacidade de realizar o autocuidado de forma autônoma. Ressalta-se que os participantes têm deficiências leves. P04, que apresenta surdez bilateral, só necessita usar aparelho auditivo para conversar em tom baixo de voz. P06 tem amputação parcial do fêmur, que causou desnível de quadril de 3,5cm, e o participante mantém sua função de deambulação preservada, inclusive ao subir e descer escadas.

### Entrevista Semi-Estruturada

#### Categorias temáticas da entrevista

Em relação à satisfação/realização em relação ao trabalho foi relatado que o grau de satisfação dos

participantes está ligado com o suporte e a valorização recebidos pelos colegas e chefias e as possibilidades de crescimento. P03, P05 e P08, demonstraram descontentamento em relação ao trabalho (Quadro 1).

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

P03: “Não me sinto realizado, estaria se algumas ideias fossem aproveitadas, por exemplo, o artigo que fiz para a pós-graduação. As pessoas acham que quem faz concurso público faz para ficar parado, mas é um erro porque hoje em dia as pessoas querem trabalhar”.

P05: “Eu sinto que poderia contribuir mais, mas não tive capacitação para exercer essas atividades. Na verdade, a percepção das pessoas é que quem atua em secretaria não tem definição clara das atividades a serem desenvolvidas.”.

P08: “Ah, eu senti falta de treinamento. Sou secretária do prédio, mexo com verbas (diárias e passagens) e o sistema é muito difícil e gera estresse. E também não me sinto realizada porque como fiz faculdade e estudei muitos anos da minha vida pretendo fazer no futuro outro concurso para mudar de vida”.

É possível perceber nas entrevistas que embora encontrem dificuldades para realizar suas atividades profissionais, outros aspectos contribuem para a desmotivação, com destaque para a falta de valorização, a não mobilização da gestão para fornecer condições adequadas ao desenvolvimento das atividades e potencialidades dos servidores.

A maioria dos participantes referiu satisfação com o trabalho, manifestou sentimentos de realização profissional e motivação para enfrentar as dificuldades e desafios presentes no cotidiano do trabalho. Revelaram também que se sentem valorizados pelos colegas e incluídos no trabalho, sendo tratados de modo igualitário aos servidores do setor.

Em relação à utilização de recursos de tecnologia assistiva e dificuldades para realização do trabalho, os resultados são apresentados na Tabela 4.

Sete participantes relataram que fazem uso de Tecnologia Assistiva no seu cotidiano, destes, apenas P05 utiliza recurso específico para o trabalho, mas relatou a necessidade de adquirir um aparelho auditivo mais adequado às suas necessidades. Os demais se mostraram satisfeitos com seu desempenho laboral e acham que,

no momento, não precisam de outro recurso. Destaca-se que P01, diagnosticada com esclerose múltipla, sente-se insegura ao realizar atividades externas. No entanto, ela possui função gratificada de gestora do prédio do Instituto no qual trabalha. Como ela apresenta desequilíbrio ao

deambular, não se sente à vontade para sair sozinha na rua, e dessa forma, quando precisa realizar uma atividade externa, sua mãe que é aposentada a acompanha. Quando questionada se não poderia usar uma bengala respondeu que preferia ir com a mãe.

**Tabela 4** – Resultado sobre o uso de Tecnologia Assistiva relatado pelos Participantes

TA	Usa?	Qual?	É suficiente?	Alguma observação?
P01	Sim.	Sapatos baixos fechados no calcanhar	Não.	Quando vai fazer atividade externa a mãe acompanha.
P02	Sim.	Bolsa de urostomia.	Sim.	Não.
P03	Sim.	Aumenta a fonte da tela	Sim.	Não.
P04	Sim.	Aparelho auditivo.	Sim.	Não.
P05	Sim.	Gravador nas reuniões.	Não.	Está em fase de teste de aparelho auditivo.
P06	Sim.	Palmilha para nivelamento do quadril.	Sim.	Não.
P07	Não.			O OD tem 100%, de acuidade visual, a maior dificuldade é ver de longe.
P08	Não.			Precisará de prótese no quadril futuramente.
P09	Sim.	Óculos corretivo (13° OD) + posição para puncionar veia + colírio	Sim.	Para ler no computador usa fonte 24. Fora do hospital usa lente rígida que achata a córnea.

## DISCUSSÃO

Em relação ao perfil dos participantes, embora constitua uma amostra pequena que não permite generalização, os resultados obtidos guardam similaridade com os dados do Censo realizado pelo IBGE de 2010 que apontam para aproximadamente 46% dos deficientes totais (com limitações motoras e/ou sensoriais, sem contar deficientes intelectuais) possuem deficiência física, 32% têm deficiência visual severa e 21% deficiência auditiva severa<sup>22</sup>. Este documento revela que a maioria das pessoas com deficiência no trabalho são deficientes físicos (181.464), seguidos de auditivo (78.078), reabilitados (33.928), visual (33.505), intelectual (25.332) e múltipla (5.490)<sup>22</sup>. Na mesma direção os dados da presente pesquisa apontam para a prevalência de deficientes físicos conforme expresso na RAIS<sup>6</sup>.

As pessoas com deficiência física tendem a apresentar maior nível de escolaridade, principalmente os casos leves<sup>23</sup>. Este é o caso dos servidores participantes da pesquisa, todos apresentam deficiência leve.

Em relação ao nível de escolaridade, todos os participantes possuem nível superior, três com pós-graduação, seis adquiriram a deficiência na fase adulta, após completar o ensino médio; dois na infância e um relatou que é congênita.

Em relação ao tempo de serviço na instituição todos os servidores se encontram em estágio probatório. Esse dado pode estar relacionado com o fato de seis servidores relatarem que estão satisfeitos com o trabalho. Segundo Chiavenato<sup>24</sup> quanto mais recente no emprego, maior o nível de satisfação do sujeito, provavelmente devido à motivação de um novo começo e ausência de desgastes acumulados com a empresa.

O grupo estudado é singular, pois os servidores apresentam deficiência leve e não necessitaram de adequações importantes no ambiente de trabalho. Todos os que necessitaram de algum recurso já o possuíam antes de serem contratados como funcionários e tais recursos foram considerados simples.

Outra particularidade é que são pessoas com deficiências leves e que possuem alto nível de escolaridade,

o que segundo Doval<sup>25</sup> são os que têm reais chances de ingressar e permanecer no mercado de trabalho. Contudo, apesar do alto nível de escolarização, constatou-se que os participantes somente conseguiram ingressar na IFES pela reserva de vagas, ou seja, as notas que obtiveram nos concursos foram menores do que o último colocado pela ampla concorrência. Além disso, sete participantes utilizam algum tipo de recurso de tecnologia assistiva, mas apenas um utiliza recurso exclusivamente no trabalho. Isto sugere que a Lei de Cotas foi essencial para o ingresso desses servidores na IFES. Entretanto, o número de participantes da pesquisa não permite afirmar se a presença da deficiência leve constituiria em obstáculo à aprovação na livre concorrência, ou seja, fora da reserva de vagas, em função da elevada procura por concursos públicos.

É possível supor que exista a preferência do mercado de trabalho por deficiências leves, associadas à ausência ou menor necessidade de investimento em infraestrutura. Nesse sentido, é urgente uma política mais ampla, que dedique atenção especial às pessoas que apresentem maiores comprometimentos, como as moderadas e graves, visto que as mesmas também possuem o direito de ingressar no trabalho e viver em plenitude.

A pesquisa mostra que mesmo com escolaridade elevada, observou-se que a falta de suporte, de provimento de condições para a realização da atividade com efetividade apresentou-se como elementos que dificultaram a inserção profissional. Lorenzo<sup>9</sup> aponta avanços na imagem que as empresas possuem em relação ao ingresso da pessoa com deficiência, mas destaca que ainda prevalece a visão centrada na incapacidade, na limitação, no desconhecimento das reais potencialidades, denotando um conjunto de aspectos envolvidos na relação trabalho e deficiência.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos avanços visíveis e indiscutíveis nos últimos anos, ainda é preciso prosseguir lutando para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, seja por meio da qualificação da equipe de Saúde do Trabalhador das empresas; aplicando a exigindo o cumprimento da legislação, orientando os empregadores e gestores sobre as necessidades e os benefícios de adaptações ambientais, atitudinais e tecnológicas, treinando e qualificando adequadamente o trabalhador com deficiência (por meio de educação continuada, cursos de atualização de curto prazo e plano global de carreira), implementando recursos de Tecnologia Assistiva para facilitar a execução das atividades no trabalho. Nesse sentido a terapia Ocupacional tem uma importante contribuição para a inserção/inclusão da pessoa com deficiência em ambientes laborativos.

Dessa forma, ampliam-se as potencialidades das pessoas com deficiências executarem seu trabalho de maneira eficiente, competitiva, produtiva e não mais passiva e assistencialista, ou seja, estará construindo a sua identidade, como legítimo cidadão, realizado e participativo.

A presente pesquisa apresenta resultados que podem contribuir para a temática da inserção profissional de pessoas com deficiência no trabalho, ainda que tenha estudado uma amostra pequena e com características de escolaridade destoantes da realidade nacional, o que dificulta a generalização dos dados, mas não invalida suas contribuições. Trata-se de uma área ainda pouco estudada, com necessidade de novas pesquisas que abordem um universo maior de participantes e outras questões de estudos correlatas e/ou complementares.

## REFERÊNCIAS

1. Pastore J. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiências. São Paulo: LTR; 2000.
2. Oliveira, CR. Conceituação da LER. In: Oliveira CR, et al. Manual prático de LER – lesões por esforços repetitivos. 2a ed. Belo Horizonte: Editora Health; 1998. p.21-32.
3. Melo SN O Direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade. São Paulo: LTR; 2004.
4. Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília; 1991.
5. Brasil. Presidência da República. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Institui a Política Nacional Para Integração da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União, Brasília; 1999.
6. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego - RAIS relação anual de informações, 2013. Brasília, 2013. Disponível em: [www.rais.gov.br/sitio/consulta](http://www.rais.gov.br/sitio/consulta).
7. Manzini EJ, Tanaka EDO. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? Rev Bras Educ Esp (Marília). 2006;12(2):273-94. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>.

8. Dakuzaku RY. De deficiente a trabalhador: reabilitação profissional na perspectiva da pessoa com deficiência: um estudo de caso [dissertação]. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos; 1999.
9. Lorenzo SM. Inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos das empresas [dissertação]. Marília: Universidade Estadual Paulista - Campus de Marília; 2016.
10. Pereira AC, Passerino L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. Revista Brasileira de Educação Especial. Marília. 2012; 18 (2): 245-264. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382012000200006>.
11. Cruz DMC. Papéis ocupacionais e pessoas com deficiências físicas: independência, tecnologia assistiva e poder aquisitivo [tese]. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos; 2012.
12. Brasil. Presidência da República. Lei nº 7.853/89, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde. Institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília; 1989.
13. 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 União. Brasília, 12 dez. 1990.
14. American Occupational Therapists Association (AOTA). Occupational therapy practice framework: domain and process. Am J Occup Ther. 2002;56(6):609-33.
15. Declaração de Madri. Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência. Espanha, 23 de março de 2002. Trad. Romeu Kazumi Sasaki [citado 11 ago. 2012]. Disponível em: <http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=2490>.
16. França IS, Pagliuca LMF, Baptista RS. Política de inclusão do portador de deficiência: limites e possibilidades. São Paulo. Acta Paulista de Enfermagem. 2008; 21 (1): 112-116. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002008000100018>.
17. Ribeiro, MA, Carneiro, RA. Inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista O&S. 2009; 16 (50): 545-554. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>.
18. Pelosi MB. A tecnologia assistiva como facilitadora do processo de ensino e aprendizagem: uma parceria do Instituto Helena Antipoff e a Terapia Ocupacional da UFRJ. In: Aranha G, Sholl-Franc A, organizadores. Caminhos da neuroeducação. Rio de Janeiro: Ciência da Cognição; 2010. p.35-48.
19. Pelosi MB. Inclusão e tecnologia assistiva [Tese]. Rio de Janeiro: Universidade Estadual do Rio de Janeiro; 2008. v.1.
20. Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor. Proposta para instrumentalizar e fortalecer a Rede SIASS. In: III Oficina de Unidades do SIASS. Florianópolis, SC; 2012.
21. Riberto M, Miyazaki MH, Filho DJ, Sakamoto H, Battistella LR. Reprodutibilidade da versão brasileira da Medida de Independência Funcional. Act Fisiatr. 2001;8(1):45-52. DOI: <http://dx.doi.org/10.5935/0104-7795.20010002>.
22. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo demográfico 2010 [citado 29 ago. 2012]. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas\\_da\\_populacao/resultados\\_do\\_universo.pdf2010](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_da_populacao/resultados_do_universo.pdf2010).
23. Lancelotti SSP. Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: Autores Associados; 2003.
24. Chiavenato I. Administração nos novos tempos. 2a ed. Rio de Janeiro: Campus; 2000.
25. Doval JLM. Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências [dissertação]. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2006.

Recebido em: 30.10.15

Aceito em: 13.01.16