



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE GEOGRAFIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL
EM SAÚDE AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR
MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE AMBIENTAL E SAÚDE
DO TRABALHADOR

JULIANA MARIA EUSTÁQUIO SILVA

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA DE UM MUNICÍPIO DO TRIÂNGULO
MINEIRO

UBERLÂNDIA

2024

JULIANA MARIA EUSTÁQUIO SILVA

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA DE UM MUNICÍPIO DO TRIÂNGULO
MINEIRO**

Trabalho Final de Conclusão do Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador – PPGSAT do Instituto de Geografia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito obrigatório para conclusão do curso.

Linha de Pesquisa: Saúde do Trabalhador.

Orientador do Programa: Prof. Dr. João Carlos de Oliveira.

UBERLÂNDIA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

S586c
2024 Silva, Juliana Maria Eustáquio, 1970-
As condições de trabalho e saúde de servidores com deficiência na administração pública direta de um município do Triângulo Mineiro [recurso eletrônico] / Juliana Maria Eustáquio Silva. - 2024.

Orientador: João Carlos de Oliveira.

Dissertação (Mestrado profissional) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.5216>

Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. Família - Saúde e higiene. I. Oliveira, João Carlos de, 1960-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. III. Título.

CDU: 613.19

André Carlos Francisco
Bibliotecário Documentalista - CRB-6/3408



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do
 Trabalhador
 Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 3E, Sala 128 - Bairro Santa Monica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: 34-3239-4591 - www.ppgat.ig.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional PPGSAT				
Data:	28/10/2024	Hora de início:	08h:30	Hora de encerramento:	10h:30
Matrícula do Discente:	12212GST012				
Nome do Discente:	JULIANA MARIA EUSTÁQUIO SILVA				
Título do Trabalho:	AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA DE UM MUNICÍPIO DO TRIÂNGULO MINEIRO				
Área de concentração:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Linha de pesquisa:	Saúde do Trabalhador				
Projeto de Pesquisa de vinculação:					

Reuniu-se em web conferência, em conformidade com a PORTARIA Nº 36, DE 19 DE MARÇO DE 2020 da COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES, pela Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, assim composta: Professores(as) Doutores(as):

Nome completo	Departamento/Faculdade de origem
Helenice Christina Lima Silva	Secretaria Municipal de Educação/PMU
Vitor Ribeiro Filho	IGESC/UFU
João Carlos de Oliveira (Orientador da candidata)	ESTES/UFU

Iniciando os trabalhos o presidente da mesa, Dr. João Carlos de Oliveira apresentou a Comissão Examinadora a candidata, agradeceu a presença do público e concedeu a Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

APROVADA

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **João Carlos de Oliveira, Professor(a) do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 29/10/2024, às 16:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vitor Ribeiro Filho, Professor(a) do Magistério Superior**, em 29/10/2024, às 17:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Helenice Christina Lima Silva, Usuário Externo**, em 29/10/2024, às 17:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5828666** e o código CRC **987BBFEB**.

*Dedico este trabalho às pessoas
que contribuíram com esse estudo.*

AGRADECIMENTOS

À Deus pela vida, pelos encontros transformadores no decorrer do mestrado, pela alegria, desafios e vitórias nessa jornada.

Gratidão a minha primeira professora a minha mãe Maria Dalci Eustáquio (in memorian), que não pode estudar, não sabia ler e nem escrever, mas soube me incentivar a leitura e a perseverar nos estudos. Como eu queria te contar que deu tudo certo mãe e agradecer o privilégio de ser sua filha. Ao meu pai Carlos agradeço o apoio e compreensão.

Ao meu esposo Daniel José (amado de minh'alma), você foi sustento, apoio, carinho, cumplicidade, dedicação, suporte, agradeço por me animar sempre que pensava em desistir. Aos meus filhos Arthur Felipe e Ana Julia pelo companheirismo, incentivo e apoio. Desejo que vocês alcem voos mais altos! Tenho muito orgulho de estudarmos na mesma Universidade Federal! Somos a família UFU!

Aos amigos da oitava turma do PPGSAT, pela troca de conhecimentos e experiências que tanto enriqueceram este percurso. Desejo a vocês, dias de sucesso na caminhada da vida e da pós-graduação. Foi uma honra! U.B.U.N.T.U!

Agradeço a Universidade Federal de Uberlândia pela oportunidade de cursar Pós-graduação, junto ao Instituto de Geografia, Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.

Aos professores pelos ensinamentos, parcerias durante a instigante e desafiadora trajetória nesse território.

Agradeço ao meu orientador professor Dr. João Carlos de Oliveira por suas palavras de ânimo, pela paciência e contribuição na construção desse estudo.

Agradeço à Dra Rosimár Alves Querino por permanecer ao meu lado, suas contribuições facilitaram minha caminhada.

Agradeço a Dra Helenice Christina Lima Silva e ao Dr. Vítor Ribeiro Filho pelo aceite em compor a banca e por todas as contribuições pertinentes ao desenvolvimento da pesquisa. Encontrar vocês foi transformador!

A todos os amigos da vida e do trabalho, que contribuíram com apoio, orações, abraços e incentivo, muito obrigada.

Especialmente, agradeço aos participantes dessa pesquisa, a cada um/a que compartilhou de suas vivências na vida e no ambiente de trabalho. Dos nossos encontros saio transformada!

É por isso que afirmamos que vivemos num APARTHEID silencioso contra as pessoas com deficiência. Ninguém diz que não se pode entrar na igreja, só que a porta, quando existe, está trancada e ninguém tem a chave e ainda pior, ninguém pensa em como abrir a porta, mas em como se livrar daquela pessoa com deficiência ou em como evitar a presença dela para não mostrar a incoerência entre o discurso e a prática.

Ana Paula Crosara de Resende

RESUMO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no setor público é essencial para uma sociedade equitativa, mas requer condições de trabalho adequadas e a promoção da saúde e bem-estar. Este estudo investigou a relação entre condições de trabalho e saúde de servidores/as com deficiência em uma prefeitura de Minas Gerais, visando fomentar políticas públicas inclusivas. O objetivo geral foi investigar as condições de trabalho e de saúde dos/as servidores/as públicos com deficiência do quadro efetivo da administração direta do município. Especificamente, buscou-se mapear o perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde desses/as servidores; compreender as relações entre trabalho e saúde nesse contexto; e registrar suas percepções sobre as barreiras e estratégias de enfrentamento no cotidiano laboral. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa e descritiva, utilizando formulários e entrevistas semiestruturadas para a coleta de dados. Participaram do estudo 11 servidores/as com deficiência efetivos na administração direta do município. A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, na modalidade temática. Este estudo originou dois artigos que compreenderam de maneira singular o mapeamento do perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde desses/as servidores, e também, as condições de trabalho e de saúde dos/as servidores/as públicos com deficiência do quadro efetivo da administração direta do município investigado. Os resultados revelaram a predominância de mulheres com mais de 50 anos, com deficiência física, atuando na educação. As condições de trabalho evidenciaram barreiras físicas, atitudinais e comunicacionais, impactando a saúde e o bem-estar. A falta de infraestrutura adequada, políticas de saúde específicas e sensibilização foram desafios. Apesar disso, a maioria relatou ter boa saúde, embora alguns mencionassem doenças crônicas. A pesquisa confirmou a necessidade de ações para garantir a inclusão e o bem-estar, como investimento em acessibilidade, capacitação, políticas de saúde e participação dos/as servidores/as nas decisões. Destaca-se a importância de sistematizar o perfil das PCDs para construir programas e ações inclusivas, visando um ambiente de trabalho justo e saudável.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas com Deficiência. Saúde do trabalhador. Condições de trabalho.

ABSTRACT

The inclusion of Persons with Disabilities (PWDs) in the public sector is essential for an equitable society, but it requires adequate working conditions and the promotion of health and well-being. This study investigated the relationship between working conditions and the health of civil servants with disabilities in a city government in Minas Gerais, aiming to promote inclusive public policies. The general objective was to investigate the working and health conditions of civil servants with disabilities in the municipal administration. Specifically, the aim was to map the sociodemographic, occupational and health profile of these civil servants; to understand the relationships between work and health in this context; and to record their perceptions about the barriers and coping strategies in their daily work. The research adopted a qualitative and descriptive approach, using forms and semi-structured interviews for data collection. Eleven civil servants with disabilities working in the municipal administration participated in the study. Data analysis was performed using the content analysis technique, in the thematic modality. This study resulted in two articles that uniquely mapped the sociodemographic, occupational and health profiles of these civil servants, as well as the working and health conditions of civil servants with disabilities in the direct administration of the municipality under investigation. The results revealed a predominance of women over 50 years of age, with physical disabilities, working in education. The working conditions revealed physical, attitudinal and communicational barriers, impacting health and well-being. The lack of adequate infrastructure, specific health policies and awareness-raising were challenges. Despite this, the majority reported being in good health, although some mentioned chronic diseases. The research confirmed the need for actions to ensure inclusion and well-being, such as investment in accessibility, training, health policies and participation of civil servants in decision-making. The importance of systematizing the profile of PWDs to build inclusive programs and actions, aiming at a fair and healthy work environment, is highlighted.

Keywords: Inclusion. People with Disabilities. Workers' health. Working conditions.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
ONG	Organização Não Governamental
PCD	Pessoas com Deficiência
PPGSAT	Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo Consentimento Livre e Esclarecido
UBSF	Unidade Básica de Saúde da Família
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UNITRI	Universidade do Triângulo Mineiro

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	12
1. INTRODUÇÃO	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO	16
3. OBJETIVOS	19
3.1 Objetivo Geral	19
3.2 Objetivos Específicos	19
4. METODOLOGIA PROPOSTA	20
4.1 Delineamento de estudo, tipo de estudo	20
4.2 Local de Pesquisa	21
4.3 População, Amostra de Estudo, Critérios de Inclusão e Exclusão	21
4.3.1 Critérios de Inclusão	21
4.3.2 Critérios de Exclusão	21
4.4 Instrumento de Pesquisa, Coleta dos Dados e Análise de Dados	21
4.5 Análise do Risco Benefício	22
4.6 Aspectos Éticos	23
5. RESULTADOS	24
5.1 Produto 1 – Artigo publicado na Revista Recima21	24
5.2 Produto 2 – Artigo	39
6 - CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	66
ANEXOS	72
ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA	72
APÊNDICES	82
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	82
APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO	83
APÊNDICE C- ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO	86

APRESENTAÇÃO

Permita-me iniciar esse diálogo com você, leitor/a, com minha autodescrição. Sou uma mulher negra, com 53 anos, com 1,65m de altura. Meus cabelos são cacheados e escuros, os meus olhos são castanhos. Uso óculos de armação bege clara. Sou casada há 28 anos, mãe de quatro filhos e avó de quatro netos.

Minha trajetória acadêmica e profissional tem sido marcada pelo engajamento com as questões sociais. No ensino médio, optei pelo curso de magistério e, embora tenha lecionado por um breve período, meu caminho me levou a outros horizontes. Em 1991, meus pais e um grupo de voluntários fundaram a ONG nomeada Missão Esperança, me aproximando das questões sociais relacionadas à infância e adolescência, especialmente no atendimento a crianças e adolescentes sem referência familiar e vítimas de violência doméstica. Durante dezoito anos, dediquei-me a essa causa, inicialmente como voluntária e posteriormente como coordenadora e assistente social.

Em 2001, graduei-me em Serviço Social pela Universidade do Triângulo Mineiro (UNITRI). Como assistente social, participei ativamente de diversos Conselhos Municipais, representando a sociedade civil na defesa dos direitos da criança e do adolescente, da saúde e da assistência social. Essa experiência me proporcionou um olhar crítico e sensível às demandas da população, consolidando meu compromisso com a transformação social.

Em 2007, um evento trágico marcou minha vida pessoal. Minha mãe, a minha primeira professora e incentivadora após um acidente, faleceu em meus braços, nos seus últimos minutos de vida me deixou essas palavras "você é forte" e "você consegue". Essas palavras se tornaram um suporte motivacional em minha vida, me desafiando a enfrentar desafios e a buscar novos horizontes.

Após minha saída da ONG, atuei como assistente social e coordenadora do Centro de Referência e Assistência Social-CRAS no setor público. Em 2012, ingressei no serviço público municipal por meio de concurso e fui lotada na Secretaria Municipal de Saúde. No ano de 2013, fui lotada na Secretaria de Administração e, em virtude das atribuições inerentes a função, passei a atuar diretamente nas questões relacionadas às atividades funcionais e de saúde dos/as servidores/as. Em um dos atendimentos, ouvi relatos relacionados as dificuldades de acessibilidade, além da vivência de situações de preconceito no ambiente laboral. Fruto desse atendimento decidi conhecer melhor a realidade dos/as servidores/as com deficiência e suas condições de trabalho, culminando na presente pesquisa.

Este trabalho, que se constitui como requisito parcial para a obtenção do título de mestre, está estruturado em cinco partes. A introdução; Referencial teórico; Objetivos; Metodologia apresentada; Resultados. Ressaltando que o resultado da pesquisa é apresentado em dois artigos, e o último capítulo traz a conclusão, com as contribuições, limitações e sugestões para futuros estudos.

Portanto, convido você, leitor/a, a navegar conosco nesta jornada de investigação, buscando desvendar os desafios e as potencialidades da inclusão de pessoas com deficiência no serviço público. Que este trabalho possa instigar novas perguntas e reflexões, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e acolhedor para todos/as.

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho na sociedade capitalista têm passado por significativas transformações, redefinindo tanto o tempo e o espaço da produção quanto o papel da atividade laboral. No Brasil, as leis trabalhistas desempenham um papel crucial na definição das normas que regulam a relação de emprego e as proteções sociais, especialmente no que concerne às pessoas com deficiência (PCD). A inserção dessas pessoas no mercado de trabalho é resultado de um longo processo de inclusão, viabilizado por ações afirmativas que visam construir uma sociedade mais justa e equitativa. Esse movimento começou a ganhar força a partir da década de 1970, quando, mesmo sob a ditadura militar, houve uma crescente mobilização popular das PCDs em busca do reconhecimento de seus direitos.

Segundo Silva (2002), foi nesse período que as primeiras organizações de PCDs começaram a se formar, resultando na elaboração de um arcabouço jurídico voltado para a inclusão dessas pessoas no mercado formal de trabalho.

Apesar de toda a repressão e perseguição, as pessoas ainda tinham força e vontade de mudar, encontrar um caminho que pudesse levar a um horizonte e vislumbrar a liberdade novamente. Neste contexto, e em meio a tantas e diversas formas de organização social dos movimentos populares, no caso os urbanos, surgem as entidades de pessoas portadoras de deficiência. (Silva, 2002, p.20)

Tal mobilização social resulta na elaboração do que veio a ser o arcabouço jurídico que permitiu condições diferenciadas de acesso ao mercado de trabalho formal para Pessoas com Deficiência (PcD). Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 e leis subsequentes, como a Lei 8213/91 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), estabeleceram garantias fundamentais, incluindo a reserva de vagas em concursos públicos e o cumprimento de cotas em empresas com mais de 100 funcionários. Essas medidas representam um avanço significativo na promoção da inclusão social e profissional das PCDs, buscando superar o assistencialismo e combater o preconceito social que historicamente as marginalizou.

Contudo, o cenário atual ainda apresenta desafios preocupantes. Nos últimos anos, houve tentativas de enfraquecimento dessas conquistas, como exemplificado pelo Projeto de Lei 6159/2019, que propõe a dissolução da política de cotas. Além disso, a pandemia da Covid-19, a partir de 2020, intensificou as dificuldades enfrentadas por PCDs no mercado de trabalho, dado o aumento do risco à saúde e os impactos econômicos que afetaram sua inserção e permanência no emprego, tanto no setor público quanto no privado.

No Brasil, o número de PCDs inseridas no serviço público ainda é reduzido e, conforme Gugel (2016), faltam dados sobre a presença dessas pessoas nas esferas federal, estadual e municipal. Mesmo diante das garantias legais, a exclusão social permanece uma realidade para

muitos, reforçando a importância das ações afirmativas. A literatura acadêmica, como observado por Hoffmann, Traverso e Zanini (2014), é incipiente em relação à investigação sobre os processos de pós-inserção de PCDs no setor público. Estudos sobre a gestão da diversidade, a inclusão e as condições de saúde dessas pessoas no ambiente de trabalho ainda são escassos, evidenciando lacunas importantes que merecem ser exploradas.

Nesse contexto, a presente pesquisa torna-se relevante ao propor a investigação das condições de trabalho e saúde dos servidores públicos com deficiência. A discussão sobre essas questões visa colaborar com a construção de políticas públicas mais inclusivas e eficazes, além de contribuir para o debate acadêmico sobre a gestão da diversidade no setor público. A escuta e a visibilidade das demandas dos servidores PCDs são essenciais para que se identifiquem as reais necessidades desses trabalhadores, o que pode, em última instância, influenciar diretamente na formulação de políticas que garantam sua inclusão plena e digna.

Outrossim, torna-se imprescindível o diálogo com o campo da Saúde do Trabalhador, uma área interdisciplinar que analisa as relações entre trabalho e saúde, com foco na promoção, prevenção e vigilância de agravos relacionados ao ambiente laboral. No contexto contemporâneo, a saúde dos trabalhadores com deficiência precisa ser avaliada de maneira mais aprofundada, de modo a garantir que as políticas públicas não só promovam sua inserção, mas também assegurem condições adequadas para sua permanência e bem-estar.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta dissertação busca fornecer uma compreensão aprofundada sobre as condições de trabalho e saúde das pessoas com deficiência (PCD), considerando os processos históricos e sociais que moldam essa realidade. Para tanto, fundamenta-se no campo da Saúde do Trabalhador, abrangendo tanto o setor privado quanto o serviço público. Esse campo teórico oferece uma abordagem crítica das relações de trabalho, destacando os determinantes de saúde/doença e suas implicações sociais para os trabalhadores com deficiência, conforme discutido por Silva (1986). Assim, compreender a centralidade do trabalho na organização da vida social permite refletir sobre os impactos diretos e indiretos nas condições de saúde e no convívio familiar dos/as servidores/as com deficiência.

Nesse contexto, conforme apontam Lima (2021) e Minayo-Gomez & Thedim-Costa (1997), o trabalho não deve ser analisado de forma isolada de suas implicações sociais mais amplas. Em outras palavras, o trabalho organiza o modo de vida e influencia diretamente as condições de saúde. Portanto, pensar o trabalho, como atividade central para a vida, implica reconhecer a saúde dos trabalhadores seja com ou sem deficiência, como resultado de processos sociais e históricos. Este entendimento desloca as análises tradicionais que se limitam a abordar os impactos físicos e imediatos do trabalho, propondo, ao contrário, uma visão ampliada que inclui as relações sociais e estruturais que afetam o bem-estar dos/as trabalhadores/as em todos os âmbitos.

A discussão sobre o conceito de deficiência, por sua vez, é essencial para essa análise. Maior (2015) e Diniz (2009) destacam que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 13 de dezembro de 2006 e ratificada pelo Brasil em julho de 2008, foi um marco ao introduzir um novo paradigma, superando o modelo biomédico. Em vez de focar exclusivamente nos aspectos biológicos da deficiência, a referida convenção adota uma perspectiva que reconhece a deficiência como uma construção social. Assim, o foco desloca-se para as barreiras sociais que restringem a participação plena das PCDs na sociedade. Esta mudança de perspectiva, incorporada à legislação brasileira pelo Decreto 6.949/2009, redefine a deficiência, reconhecendo-a como o resultado de uma interação entre impedimentos físicos ou mentais e os obstáculos sociais.

A legislação brasileira, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), é fundamental para assegurar os direitos das PCDs, reforçando a necessidade de eliminar as barreiras que dificultam sua participação social. De acordo com essa lei, a deficiência não se limita a uma condição física, mental ou sensorial. Ela é inerente à condição humana, e, ao longo

da vida, todos estão sujeitos a vivenciar algum tipo de deficiência, seja por acidente, doença ou envelhecimento. Assim, a deficiência deve ser entendida de forma dinâmica, o que reforça a importância de políticas públicas que promovam a adaptação e a acessibilidade.

Nesse sentido, é relevante destacar a definição e a caracterização da deficiência introduzidas pelo artigo 3º do Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº 7.853/1989, com base na Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades (CIDID), elaborada pela OMS em 1989. Esta classificação apresenta três elementos fundamentais: deficiência, incapacidade e impedimento. A deficiência, que pode ser transitória ou permanente, refere-se à perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. A incapacidade, por sua vez, é a restrição imposta pela deficiência, limitando a locomoção, comunicação, audição ou visão. Finalmente, o impedimento refere-se às desvantagens sociais que as PCDs enfrentam devido às condições desfavoráveis de seus ambientes. Quando essas barreiras externas não são modificadas ou adaptadas, os limites impostos pela incapacidade podem se cristalizar, perpetuando a exclusão social e econômica das PCDs (Gugel, 2016).

A definição legal de deficiência no Brasil, presente no artigo 2º da Lei 13.146/2015, reforça essa visão multidimensional. De acordo com a lei, pessoas com deficiência são aquelas que apresentam impedimentos de longo prazo que, em interação com barreiras sociais, limitam sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com os demais. Esse entendimento demonstra que a deficiência não é uma condição exclusivamente individual, mas, antes, resulta da interação entre a pessoa e o meio social que a circunda. Assim, a sociedade deve adaptar-se para incluir essas pessoas, proporcionando acessibilidade e suporte adequado, inclusive no âmbito do trabalho.

Conforme evidenciado por Lopes (2014) e Fonseca (2007), a inclusão de PCDs depende de um ambiente social acessível e de políticas públicas que assegurem o desenho universal em produtos, serviços e infraestrutura. Além disso, a tecnologia assistiva tem papel fundamental na promoção da autonomia e qualidade de vida dessas pessoas. Assim, o conceito de deficiência vai além das limitações físicas ou mentais, abrangendo a necessidade de uma sociedade adaptativa que promova a participação plena de todos os cidadãos.

Por fim, o campo da Saúde do Trabalhador emerge como um espaço interdisciplinar primordial para a análise das relações entre trabalho e saúde das pessoas com deficiência. As práticas nesse campo visam à promoção, prevenção e vigilância de agravos relacionados ao trabalho. Para as PCDs, esse campo é ainda mais relevante, pois as barreiras sociais e estruturais que enfrentam agravam os riscos de adoecimento e limitação. Assim, buscamos dialogar com

autores/as que discutem questões que versem sobre a legislação existente, bem como, questões sobre saúde/adoecimento, de modo que possamos contribuir para que as PCDs tenham condição de exercerem plenamente seus direitos, promovendo uma rotina inclusiva nas atividades laborais do setor público e assegurando o cuidado necessário à sua saúde.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Investigar as condições de trabalho e de saúde dos servidores públicos com deficiência do quadro efetivo de um município de Minas Gerais.

3.2 Objetivos Específicos

- Mapear o perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde de servidores com deficiência no âmbito da administração pública direta no âmbito municipal;
- Compreender possíveis relações entre o trabalho e saúde dos servidores com deficiência;
- Registrar como os servidores com deficiência percebem eventuais barreiras no cotidiano de trabalho e estratégias de enfrentamento individuais e coletivas.

4. METODOLOGIA PROPOSTA

4.1 Delineamento de estudo, tipo de estudo

Trata-se de um trabalho equivalente de dissertação, composto por dois artigos que serão desenvolvidos e submetidos para publicação. Refere-se a pesquisa descritiva com abordagem qualitativa (Minayo, 2008). A adoção dessa abordagem permitirá o registro e a compreensão ampliada do tema de estudo na perspectiva dos sujeitos. A pesquisa foi realizada em um município do Triângulo Mineiro que emprega 12.977 (doze mil novecentos e setenta e sete) servidores. O público-alvo da pesquisa foi composto pelos/as 81 servidores/as efetivos, com deficiência, no âmbito da administração direta do município estudado.

No processo de recrutamento de participantes empregamos duas estratégias. Inicialmente, foi encaminhado *e-mail* convite para o local de trabalho em que o servidor/a está lotado/a. No convite enviamos *o link* da primeira etapa, disponibilizado na Plataforma *Google Forms*, contendo as questões de caracterização da amostra (Anexo C) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo C).

Inicialmente a proposta metodológica seria realizada em três etapas, a primeira aplicação de formulário de caracterização com convite a todos os potenciais participantes, a segunda etapa o grupo focal todos/as participantes da primeira etapa foram convidados/as e a terceira etapa de entrevistas os/as participantes foram convidados/as a responderem a entrevista semiestruturada.

No entanto, não ocorreu a adesão dos participantes para realização do grupo focal. Sendo a pesquisa realizada em duas etapas. Na primeira aplicamos o formulário de caracterização do perfil sociodemográfico, funcional e de saúde dos servidores com deficiência do município estudado, a segunda etapa realizamos entrevistas com os participantes que aceitaram o convite. No processo de recrutamento de participantes empregamos duas estratégias.

Inicialmente, foi encaminhado *e-mail* convite para o local de trabalho em que o servidor/a está lotado/a. No convite enviamos *o link* da primeira etapa, disponibilizado na Plataforma *Google Forms*, contendo as questões de caracterização da amostra e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Nenhum servidor/a participante solicitou auxílio aos pesquisadores para o preenchimento do formulário.

Para composição do universo amostral, empregamos também a estratégia de amostragem bola de neve, segundo a qual uma/a participante pode indicar outro/a servidor/a com deficiência e, assim, sucessivamente. Na produção de dados foram empregados, de modo sequencial: 1) formulário para caracterização sociodemográfica, funcional e de saúde; 2) entrevista com roteiro semiestruturado.

4.2 Local de Pesquisa

A pesquisa foi realizada em uma Prefeitura Municipal de Minas Gerais.

4.3 População, Amostra de Estudo, Critérios de Inclusão e Exclusão

O público-alvo da pesquisa consta de oitenta e um servidores com deficiência efetivos no âmbito da administração direta da Prefeitura, que voluntariamente se dispuserem a responder ao formulário e participar da entrevista.

4.3.1 Critérios de Inclusão

No primeiro contato com o/a servidor/a foram confirmados se atendiam aos seguintes critérios de inclusão no estudo:

- Servidor com deficiência do quadro efetivo da administração pública direta;
- Independente de sexo, faixa etária, deficiência e função desempenhada.
- Que estejam lotados na área urbana.

4.3.2 Critérios de Exclusão

Critérios de exclusão do estudo, servidores que não são pessoas com deficiência, que estejam lotados na zona rural, e que no período de construção de dados estiverem afastados de suas funções por motivos de férias, licença por motivos de saúde, licença maternidade ou licença por interesse pessoal.

4.4 Instrumento de Pesquisa, Coleta dos Dados e Análise de Dados

O formulário foi criado na plataforma *Google forms*, respondido de forma *online*, via *link* de acesso ao instrumento, encaminhado por *e-mail* e por meio do aplicativo de mensagens *Whatsapp*, de forma individual para cada participante, ficou disponível para

resposta no período de 16 de junho de 2023 a 15 de setembro de 2023. De acordo com Maria Marconi e Eva Lakatos (2005), o questionário constitui-se em uma ferramenta eficaz na geração de respostas objetivas e dissertativas, que estejam associadas ao tema principal da pesquisa. Nesse sentido, os dados gerados foram orientados pela tabulação dos resultados do formulário, gerando gráficos e quadros para melhor compreensão, seguidos de análise descritiva.

A segunda etapa foi conduzida com entrevistas semiestruturadas (Anexo C), as quais foram realizadas com os participantes que aceitaram o convite para participar das entrevistas e visa aprofundar dimensões específicas do cotidiano de trabalho e demandas de saúde de cada servidor/a com deficiência.

Na etapa de entrevista, utilizamos como eixo norteador as formulações da análise de conteúdo, relacionando os dados com literaturas da área, propostas por um roteiro semiestruturado, que versou de questões atinentes ao objetivo da pesquisa. Desta forma oportunizamos o agendamento de data com os participantes que concordaram em fazer parte do estudo, com horário e local, levando em consideração a disponibilidade do/a entrevistado/a.

É importante ressaltar ainda que os participantes da pesquisa tiveram suas identidades preservadas para atender ao princípio do anonimato. Apenas os pesquisadores do projeto, que se comprometeram com o dever de sigilo e confidencialidade tiveram acesso a seus dados e não fizeram uso destas informações para outras finalidades. Qualquer dado que pudesse identificar os/as respondentes foram omitidos na divulgação dos resultados da pesquisa, sendo o material coletado armazenado em local seguro.

4.5 Análise do Risco Benefício

Os riscos consistem em risco de identificação, de desconforto ao responder as questões e de quebra de sigilo e privacidade. Para minimizar tais riscos o/a participante não precisará se identificar, os endereços de e-mail coletados serão criptografados como ID anônimo, o participante não precisará responder as perguntas que não se sinta confortável e após o encerramento da coleta de dados as informações do formulário serão salvas em dispositivo eletrônico local, sendo apagados da plataforma virtual. Para evitar possíveis desconfortos, antes da análise dos dados da entrevista, cada participante receberá cópia da sua transcrição para que aprovem, alterem ou excluam trechos e, somente após isso, procederemos com a análise dos dados. Os entrevistados serão informados de forma clara que poderão desistir de sua participação a qualquer momento, conforme consta nos termos assinados.

Como benefício destacamos que a pesquisa colabora com a construção da produção científica e no aprimoramento e tomadas de decisão em políticas públicas inclusivas.

4.6 Aspectos Éticos

A pesquisa atendeu todos os critérios éticos da pesquisa definidos pelas Resoluções nº 466 de 12 de dezembro de 2012 e a nº 510, de 7 de abril de 2016, ambas do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que dispõem sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.

A pesquisa foi desenvolvida mediante aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal de Uberlândia (CEP/UFU) seguindo os preceitos da resolução 466 de 2012 e 510 de 2016 do Conselho Nacional de Saúde, com o n.º CAAE 65260222.1.0000.5152.

5. RESULTADOS

Seguindo a Resolução número 03/2016, artigo 11 §1 do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia (Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, 2016), apresentamos os resultados desta pesquisa na modalidade de dois artigos, sendo o primeiro já publicado na Revista Multidisciplinar Recima 21 e o segundo em periódico a ser definido junto aos membros da banca.

5.1 Produto 1 – Artigo publicado na Revista Recima21

UM OLHAR PARA O PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO, OCUPACIONAL E DE SAÚDE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL DE UMA CIDADE MINEIRA¹

A LOOK AT THE SOCIODEMOGRAPHIC, OCCUPATIONAL AND HEALTH PROFILE OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE MUNICIPAL PUBLIC SERVICE OF A CITY IN MINAS GERAIS

UNA MIRADA AL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO, LABORAL Y DE SALUD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL DE UNA CIUDAD DE MINER

RESUMO

Este artigo tem como objetivo descrever o perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde de servidores/as com deficiência no âmbito da administração pública direta de um município de Minas Gerais localizado no Triângulo Mineiro. O município possui oitenta e uma pessoas com deficiência (PCD) dentre os servidores em efetivo exercício. O estudo descritivo com abordagem quantitativa envolveu onze PCD. A construção de dados ocorreu com a utilização de formulário autoaplicável com questões sobre condições demográficas, sociais, ocupacionais e de saúde. Dentre os participantes predominou pessoas com deficiência física, que se declararam brancas. As mulheres ocupam a maioria dos cargos públicos municipais reservados às pessoas com deficiência. A renda informada é superior a três salários-mínimos, ensino superior e especialização foram relatados pela maioria dos participantes. A área da educação é aquela com maior número de PCD em exercício. Apenas um participante não ingressou no serviço público através da reserva de vagas. A condição de saúde dos participantes evidencia demandas específicas relacionadas às deficiências e outras comorbidades prevalentes na população brasileira. O estudo evidenciou a importância da sistematização do perfil das pessoas com deficiência no serviço público para a construção de programas e ações inclusivas focadas na saúde do trabalhador. Tal mapeamento oferece ainda condições para o monitoramento da efetivação das políticas afirmativas no serviço público.

¹ O artigo poderá ser acessado a partir desse link: <https://doi.org/10.47820/recima21.v5i8.5608>. Data da publicação 26/08/2024.

Palavras-Chave: Pessoas com deficiência. Saúde do Trabalhador. Políticas Afirmativas.

ABSTRACT

This article aims to describe the sociodemographic, occupational, and health profile of disabled civil servants in the direct public administration of a municipality in Minas Gerais, located in the Triângulo Mineiro region. The municipality has eighty-one people with disabilities (PWD) among its civil servants in active service. The descriptive study with a quantitative approach involved eleven PWDs. Data collection was performed using a self-administered form with questions about demographic, social, occupational, and health conditions. Among the participants, there was a predominance of people with physical disabilities, who declared themselves white. Women occupy the majority of municipal public positions reserved for people with disabilities. The reported income is higher than three minimum wages, and higher education and specialization were reported by most participants. The area of education is the one with the highest number of PWDs in active service. Only one participant did not enter the public service through the vacancy reservation. The health condition of the participants highlights specific demands related to disabilities and other comorbidities prevalent in the Brazilian population. The study highlighted the importance of systematizing the profile of people with disabilities in the public service for the construction of inclusive programs and actions focused on worker health. This mapping also provides conditions for monitoring the implementation of affirmative action policies in the public service.

Keywords: People with disabilities. Worker health. Affirmative action policies

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo describir el perfil sociodemográfico, ocupacional y de salud de los empleados con discapacidad en el ámbito de la administración pública directa en un municipio de Minas Gerais ubicado en el Triângulo Mineiro. El municipio cuenta con ochenta y una personas con discapacidad (PWD) entre sus empleados actuales. El estudio descriptivo con enfoque cuantitativo involucró a once PCD. La construcción de datos ocurrió mediante un formulario autoadministrado con preguntas sobre condiciones demográficas, sociales, ocupacionales y de salud. Entre los participantes hubo predominio de personas con discapacidad física, quienes se declararon de raza blanca. Las mujeres ocupan la mayoría de los puestos públicos municipales reservados a personas con discapacidad. Los ingresos reportados están por encima de tres salarios mínimos, la mayoría de los participantes reportaron educación superior y especialización. El área de educación es la que tiene mayor número de PCD trabajando. Sólo un participante no ingresó al servicio público mediante reserva de vacantes. El estado de salud de los participantes resalta demandas específicas relacionadas con discapacidades y otras comorbilidades prevalentes en la población brasileña. El estudio destacó la importancia de sistematizar el perfil de las personas con discapacidad en el servicio público para la construcción de programas y acciones inclusivas enfocadas a la salud de los trabajadores. Este mapeo también ofrece condiciones para monitorear la implementación de políticas afirmativas en el servicio público.

Palabras clave: Personas con discapacidad. Salud del Trabajador. Políticas afirmativas.

INTRODUÇÃO

Os avanços legais no Brasil para a garantia dos direitos das Pessoas Com Deficiência (PCD) representam uma mudança de paradigma, rompendo com um movimento histórico de exclusão, estabelecendo um contexto de inclusão e promoção da dignidade humana. Nesse contexto, a inserção dessas pessoas no mundo do trabalho foi estabelecido pela Constituição Federal de 1988, sendo regulamentada na Lei de Cotas, lei 8.213/91, que estabelece às empresas privadas com mais de 100 funcionários, a reserva de vagas de 2% a 5%. Já no serviço público a Lei 8.112/90; o Decreto 3.298/1999 e o Decreto 9.508/2018 especificam a cota de no mínimo 5% das vagas públicas. Todavia, não basta simplesmente proporcionar o acesso ao trabalho, é necessário oferecer condições dignas para que as/os trabalhadoras/es com deficiência desempenhem suas atividades, respeitando suas peculiaridades.

Para Baptista e Silva (2011), o Brasil vem demonstrando um padrão demográfico novo, caracterizado pela diminuição da taxa de crescimento populacional e por intensas reconfigurações na composição estrutural atinente à faixa etária, apresentando expressivo aumento de pessoas idosas e do percentual de pessoas com deficiências.

Essas modificações, por sua vez, têm imprimido mudanças relevantes também no perfil epidemiológico da população, com alterações acentuadas nos indicadores de morbimortalidade, principalmente no que tange à população idosa e com deficiências. A deficiência e o trabalho têm sido abordados de forma distinta em cada época, cultura e lugar, em função de valores sociais, morais, filosóficos, éticos e religiosos (Baptista; Silva, 2011, p. 2).

Por trabalharmos com questões que envolvem PCD, é essencial dialogarmos com produções que discutem o conceito de “Pessoa com Deficiência.” No Brasil, o tratado incluído na legislação como marco constitucional, segundo o Decreto 6.949/2009, determina amudança conceitual da deficiência e da terminologia para pessoas com deficiência (Brasil, 2009).

O propósito da 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. 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, 2009, p. 22).

Maior (2015) postula que a deficiência seja compreendida como um conceito que não se limita ao atributo biológico, pois também diz respeito à interação entre a pessoa e as barreiras ou os elementos facilitadores existentes nas atitudes e na provisão de acessibilidade e de tecnologia assistiva. Ou seja, o conceito de pessoa com deficiência que consta na Convenção

se sobrepõe às legislações tradicionais que de praxe enfatizam o aspecto médico da deficiência. Neste âmbito, segundo Fonseca (2009), as deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais passam a ser consideradas características das pessoas, condições essas que podem ou não gerar restrições para o exercício dos direitos, dependendo das barreiras sociais ou culturais que se imponham aos cidadãos com tais limitações. O trabalho é um dos direitos da PCD e requer um olhar apurado para o quanto as instituições têm avançado na efetivação das políticas afirmativas.

Nesse contexto, torna-se essencial conhecer amplamente as condições dos/as trabalhadores/as PCD. Minayo e Costa (1997) advogam sobre a importância das práticas interdisciplinares – técnicas, sociais e humanas – e interinstitucionais, desenvolvidas por diversos atores situados em lugares sociais distintos e informados por uma perspectiva comum, para analisar e intervir nas relações de trabalho que provocam doenças e agravos. O campo Saúde do Trabalhador (ST) está fundamentado nos referenciais da Saúde Coletiva e estrutura suas ações na promoção, na prevenção e na vigilância. Urge investir para a sedimentação da abordagem do trabalho da PCD como possibilidade de elaborar estratégias de intervenção no campo ST que valorizem as políticas afirmativas.

Todavia, a revisão da produção acadêmica do Repositório Institucional da Universidade Federal localizada no município estudado evidenciou a ausência de estudos junto à PCD que ocupam cargos efetivos no quadro de servidores/as. Assim, propusemos uma pesquisa que respondesse às seguintes indagações: Onde estão lotados/as PCD? Qual seu perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde?

Em vista disso, a justificativa e a relevância do estudo deriva do quanto a temática é pertinente para a sociedade, pois cada sujeito é parte responsável na implementação e efetivação dos direitos da PCD, de modo que discutir essas questões é também uma ação política. Outrossim, é importante dar visibilidade e voz a servidores/as com deficiência, visto que tal escuta possibilita a identificação de suas demandas de forma a potencializar a discussão sobre o tema. Ademais, essa perspectiva colabora na construção da produção científica e no aprimoramento e tomadas de decisão em políticas públicas inclusivas.

O estudo se insere no campo Saúde do Trabalhador, mais especificamente, sobre a condição de trabalho e saúde de PCD atuantes no serviço público municipal. Adotamos a conceituação de pessoa com deficiência, dos tipos de deficiências e a classificação de barreiras, conforme descrito na Lei 13.146/2015. O objetivo geral do estudo é descrever o perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde de servidores com deficiência no âmbito da

administração pública direta de um município de Minas Gerais localizado no Triângulo Mineiro.

MÉTODOS

Este estudo descritivo é proveniente de pesquisa desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador (PPGSAT) do Instituto de Geografia da Universidade Federal de Uberlândia. Aprovada por Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CAAE 65260222.1.0000.5152). A pesquisa foi realizada em município de médio porte, no Triângulo Mineiro, que conta com 12.977 (doze mil novecentos e setenta e sete) servidores/as conforme consulta feita ao portal transparência do município em agosto de 2022.

Neste artigo exploram-se os dados construídos na primeira fase da pesquisa voltada à identificação das PCD em efetivo exercício na administração pública municipal e caracterização de seu perfil social, econômico, ocupacional e de saúde (Minayo, 2014).

Em cumprimento a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), solicitamos junto ao Núcleo de Protocolo do município estudado, informações sobre a lotação e tipo de deficiência dos/as servidores/as públicos efetivos/as da administração municipal que tomaram posse até 29/07/2022. Recebemos acesso aos dados via e-mail, no qual constava o total de 81 servidores/as com deficiência, o local da lotação e os tipos de deficiências. Destes servidores/as onze retornaram o contato. Sendo assim, eles/as foram convidados/as a participarem da pesquisa e informados/as da garantia de anonimato nas informações prestadas.

Por conseguinte, elaboramos o formulário de caracterização do perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde dos servidores/as com deficiência. Na compreensão de Vieira (2009), o formulário é um instrumento utilizado na pesquisa composto por uma série de questões referentes ao tema investigado no estudo. Ainda de acordo com a autora, formulários bem-feitos produzem informações valiosas,

[...] mas os pesquisadores costumeiramente enfrentam uma grande dificuldade: as pessoas hesitam – ou, até mesmo, resistem – em responder às muitas perguntas que lhes são feitas. Isso é compreensível porque responder a um questionário toma tempo, exige atenção e reflexão, requer tomada de decisão diante de algumas questões. E algumas pessoas temem que as respostas dadas ao pesquisador possam ser usadas contra elas próprias (Vieira, 2009, p. 16).

O formulário de caracterização foi produzido objetivando mapear o perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde de servidores/as com deficiência no âmbito da administração pública direta municipal, de modo a responder o primeiro objetivo específico da

pesquisa. Contemplou questões relacionadas à idade, cargo Público que ocupa, data de posse, autodeclaração de estado civil, gênero, Raça/cor, religiosidade, nível de escolaridade, Área de formação, renda mensal, tipos de deficiência e condição de saúde, características relacionadas ao trabalho, tempo em exercício no cargo e conhecimento dos/as participantes da pesquisa sobre legislação específica para pessoas com deficiência.

O formulário foi criado na plataforma Google *forms* o *link* de acesso encaminhado por *e-mail* e também em aplicativo de mensagens *Whatsapp*, individualmente para cada participante. O formulário ficou disponível para resposta no período de 16 de junho de 2023 a 15 de setembro de 2023. Houve adesão de onze servidores/as respondendo ao formulário.

Para Marconi e Lakatos (2005), o formulário constitui-se em uma ferramenta eficaz na geração de respostas objetivas e dissertativas, que estejam associadas ao tema principal da pesquisa. Nesse sentido, os dados gerados foram orientados pela tabulação dos resultados do formulário, produzindo tabelas e quadros para melhor compreensão, seguidos de análise descritiva.

Visando garantir sigilo e anonimato dos/as participantes, qualquer dado que pudesse identificá-los/as foi eliminado. Buscando orientar as problematizações e discussões que foram desenvolvidas nesse texto, nos servimos de abordagens que possibilitam a análise e compreensão dos dados gerados pelo formulário de caracterização sociodemográfica, como por exemplo, os dados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE de 2010². Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD 2022). Levantamento de Informações Econômico-sociais das Pessoas com Deficiência (LIESP Deficiência-CEPES/IEUFU, 2009).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com as informações fornecidas pelo município investigado, havia 81 PCD servidores/as concursados/as e efetivos/as em pleno exercício há data da pesquisa. Quanto à lotação, a Secretaria de Educação possui (quarenta e nove) servidores/as com deficiência e a Secretaria de Saúde (dez). Os demais estão distribuídos nos seguintes locais: na Secretaria de Trânsito e Transporte (cinco); Secretaria de Anti Drogas/Defesa Social (três); Secretaria de

² Utilizamos o Censo (IBGE, 2010) como parâmetro, pois de acordo com IBGE os dados completos do Censo 2022 das Pessoas com Deficiência até o momento da escrita dessa análise, ainda não foi publicizado integralmente. Fonte: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/calendario.html>. Acesso 02/11/23.

Cultura (um); Secretaria de Meio Ambiente (dois); Secretaria de Serviços Urbanos (dois); Secretaria de Administração (dois); Secretaria de Finanças (um); Secretaria de Desenvolvimento Social (quatro); Secretaria de Obras (dois). Em relação às deficiências, observamos a predominância da deficiência física com 36 pessoas; auditiva 20 pessoas; visual 15 pessoas, neurológica uma pessoa e também nove pessoas que não informaram o tipo de deficiência.

Tabela 1 Caracterização sociodemográfica quanto ao Estado Civil, Gênero, Raça/cor, Confissão Religiosa dos participantes do estudo (n=11)

VARIÁVEIS	N	%
GÊNERO		
Feminino	9	81,8
Masculino	2	18,2
COR		
Branco	8	72,7
Pardo	2	18,2
Preto	-	-
Amarelo	1	9,1
ESTADO CIVIL		
Casados	7	63,6
Solteiros	3	27,3
Divorciado	1	9,1
FAIXA ETÁRIA		
até 30 anos	2	18,2
31 a 59 anos	8	72,7
60 anos e mais	1	9,1
ESCOLARIDADE		
Ensino médio completo	2	18,2
Superior	2	18,2
Pós-graduação	7	63,6
RELIGIOSIDADE		
Católica	3	27,3
Evangélica	5	45,4
Espírita	2	18,2
Sem religião	1	9,1

Fonte: Pesquisa de Campo, 2023.Organização: SILVA, J. M. E.; OLIVEIRA, J. C. de, 2023.

Conforme dados observados na Tabela 1, as idades dos/as participantes estão entre 27 e 60 anos. Já em relação a autodeclaração de cor, a maioria (72%), se autodeclara brancos/as. Em relação ao estado civil, temos a predominância de pessoas casados/as com o percentual de 63,6%, seguidos de solteiros/as com 27,3%, e a minoria de divorciados/as com 9,1%. Entre os/as respondentes não há viúvos/as. Já quanto ao (sexo) gênero, temos 9 mulheres, totalizando 81,8% e 2 homens com 18,25%.

Há um fato social observado na autodeclaração de expressão de gênero, que nos chamou atenção, notamos uma preeminência das mulheres em relação aos homens no serviço público do município pesquisado. O que indica uma melhora na superação de barreiras na divisão sexual do trabalho também em relação as PCD.

Sendo assim, consideramos importante dar lugar ao termo “gênero” que no senso comum é muito confundido com o termo “sexo”. Existe sim, uma diferença, pois sexo é uma categoria que demarca biologicamente o que é ser fêmea, do que é ser macho. Já o termo gênero, por sua vez, é um conceito mais relacionado ao que é feminino, masculino ou ainda, uma mistura dos dois. Compreender essa diferença é essencial para discutir a igualdade, principalmente quando temos uma maioria de mulheres PCD, representadas nos achados da pesquisa.

Em vez disso, o termo "gênero" torna-se uma forma de indicar "construções culturais" - a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres. "Gênero" é, segundo esta definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado. Com a proliferação dos estudos sobre sexo e sexualidade, "gênero" tornou-se uma palavra particularmente útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens (Scott, 1995, p.75).

Nesse sentido, ressaltamos a definição de gênero que, para a autora, se assenta integralmente entre duas proposições: “gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos; e o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”. (Scott, 1995, p. 86). São essas relações de poder inseridas nas relações sociais que binarizam feminino e masculino, e são sustentadas por diferentes estruturas, sejam religiosas, educacionais e políticas. Assim, a análise de gênero constituída por Scott corresponde aos diversos campos que produzem e reproduzem discursivamente a representação do masculino e do feminino. Desta forma, para Scott (1995), o conceito de gênero cunhado pelo movimento feminista buscava deslocar-se de ideia de sexo, pois o termo sexo aprisionava o entendimento de desigualdade entre homens e mulheres no plano da biologia.

Tal indicativo se ampara na pesquisa de Nogueira (2016) que investigou as possibilidades de inclusão da PCD no serviço público federal, especificamente na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). A autora relata que a questão de gênero aparece na UFMG, mostrando que a porcentagem de mulheres é inferior à dos homens, ainda que, para fins do concurso público, a questão de gênero não exija distinção de vagas ou salário. Segundo Nogueira,

vê-se uma desvantagem em ser Mulher com Deficiência. Tema levantado pela segunda

geração da sociologia da deficiência (DINIZ, 2012), influenciado pelo movimento feminista, mostrou que para além da experiência da opressão pelo corpo deficiente trazida pela primeira geração da sociologia da deficiência, havia uma convergência de outras variáveis de desigualdade, tais como raça, gênero, orientação sexual ou idade (Nogueira, 2016, p. 49).

Logo, de acordo com o número de respondentes da nossa pesquisa, percebe-se que a tendência de predominância de homens na ocupação de vagas para PCD no serviço público é uma realidade diferente no município investigado, visto que as mulheres são a maioria.

Quadro 1 –Área de atuação, Formação, Renda mensal

Respondente	Área de Atuação/formação	Renda mensal em salários-mínimos
1	Professor de língua portuguesa - Especialização	2 a 3
2	Agente sanitário - Mestrado	2 a 3
3	Oficial administrativo - Superior Completo	Acima de 3
4	Auxiliar administrativo - Médio Completo	1 a 2
5	Auditor fiscal tributário - Especialização	Acima de 3
6	Ag. Combate a Endemias - Especialização	Acima de 3
7	Professor de Educação Física - Mestrado	2 a 3
8	Enfermeira/o - Mestrado	Acima de
9	Enfermeira/o - Especialização	Acima de 3
10	Enfermeira/o - Especialização	Acima de 3
11	Asg- Médio Completo	2 a 3

Fonte: Pesquisa de Campo, 2023.Organização: SILVA, J. M. E.; OLIVEIRA, J. C. de, 2023.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua do IBGE (2022) evidenciam que, em que pese a incidência de escolarização em nível superior das pessoas com deficiência, a participação delas na força de trabalho ainda apresenta significativa desigualdade em relação às pessoas sem deficiência. O que demonstra portanto que a graduação, não se constitui em fator suficiente para reduzir a discrepância entre a participação dessas pessoas na totalidade da força de trabalho no Brasil.

Contudo, percebemos que essa realidade não se assemelha ao nosso universo amostral, pois, referente a atuação e a área de formação/qualificação das PCD observamos que quase a totalidade, ou seja, nove participantes declararam que possuem formação em nível superior. Indo além, pois, notamos que há uma busca por uma boa qualificação. Considerando que sete dos/as onze participantes, ou seja, 63,6% têm especialização em alguma área do conhecimento.

Constatamos que referente às formações/especializações, as pessoas que atuam em alguma área da saúde, apresenta o maior número entre os/as respondentes. A realidade educacional por nós observada, assemelha-se com a constatada por Nogueira (2016, p.54), “são pessoas que se adequaram ao modelo de ensino brasileiro, que já tiveram experiências prévias no mercado de trabalho e que desenvolveram habilidades que os possibilitaram a serem

classificados em concurso público e persistirem na sua qualificação”. Segundo a autora, mais de 70% dos/as servidores/as na pesquisa por ela desenvolvida possuem formação acima do esperado para o cargo. Fato esse, que se relaciona diretamente com a melhora da remuneração desses/as servidores/as com deficiência.

A melhora na remuneração se comprova quando comparada aos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2022), na qual apurou que o rendimento médio do trabalho de pessoas com deficiência no Brasil é de R\$ 1.860,00 o que correspondia a um salário-mínimo e meio, à época do censo. Enquanto, dentre as pessoas com deficiência que integram nosso estudo, no que se refere a renda mensal, temos a predominância de seis respondentes com rendimentos acima de três salários-mínimos, quatro participantes relataram que possuem renda entre dois e três salários-mínimos. Apenas um participante marcou a opção entre um e dois salários-mínimos.

Tabela 2 Caracterização: Tipos de deficiência e condição de saúde (n=11)

VARIÁVEIS	N	%
ORIGEM DA DEFICIÊNCIA		
Adquirida	5	45,5
Congênita	4	36,4
Doença rara/hereditária	2	18,2
TIPO DE DEFICIÊNCIA		
Física	8	72,7
Auditiva	3	27,3
DOENÇA CRÔNICA		
Sim	7	63,6
Não	4	36,3
FORMA DE ACOMPANHAMENTO DA SAÚDE		
Convênio	7	63,6
Particular	4	36,3

Fonte: Pesquisa de Campo, 2023. Organização: SILVA, J. M. E.; OLIVEIRA, J. C. de, 2023.

No que concerne ao tipo da deficiência, temos oito servidores/as com deficiência física em conformidade com o observado dentre os/as 80 servidores/as do quadro geral do município, seguido de três servidores/as com deficiência auditiva. Destacamos que a predominância da deficiência física por nós encontrada, coaduna com os achados da LIESP Deficiência (CEPES/IEUFU, 2009), quando se constatou que a maioria das pessoas com deficiência do município estudado se encontravam na tipologia da deficiência física, com mil seiscentos e noventa e uma (1.691) representações. Contudo, a deficiência visual, que é a terceira com maior número de pessoas no quadro geral do município, não tem representação entre os/as participantes. Um dado importante na análise da tabela 2, necessita ser destacado. De acordo

com cinco respondentes do formulário, temos que 45,5% das deficiências foram adquiridas, seguidas de 36,4% de deficiências congênitas, enquanto a hereditariedade e a doença rara somam 18,2%.

Entretanto, cabe salientar que a categorização da população brasileira com deficiência, em relação ao tipo de deficiência (Brasil, 2012) e a encontrada no quantitativo amostral dos participantes da pesquisa, apresentam diferenças se comparado com o Censo divulgado pelo IBGE em 2010. O referido Censo nos informa o seguinte ranque dos tipos de deficiência: Visual (18,60%), Motora (7%), Auditiva (5,10%) e Mental ou Intelectual (1,40%). Quanto à perquirição que diz respeito a ser acometido, ou não, por doença crônica, sete respondentes assinalam serem acometidos das seguintes doenças: uma hipotireoidismo; uma seqüela de trombose venosa profunda; dois participantes Síndrome pós-pólio; uma asma; uma Hipertensão arterial; um Hipertenso e Diabetes tipo dois; um com apneia grave, hipertensão, bursite, tendinite, diabetes e ansiedade, totalizando 63,6%. Enquanto 36,4% responderam não terem doenças crônicas.

Referente ao uso de medicação, notamos um dado curioso, pois, mesmo que a maioria (63,6%) tenham afirmado serem acometidos de alguma doença crônica, ainda assim, responderam não fazerem uso contínuo de medicação. Quanto à forma de acesso a medicação, 63,6% adquirem com recursos próprios. Os (63,6%) dos participantes apontam para tendência dos/as servidores/as públicos/as com deficiência do município estudado optarem por acompanhar a condição de saúde através de convênio. O que pode ser justificado pelo fato de o município em questão oferecer adesão ao convênio na modalidade de coparticipação. Todavia, nos chamou a atenção que o restante dos/as participantes optaram por custear o acompanhamento de saúde via atendimento particular e não recorrerem ao SUS.

Tabela 3 Caracterização ocupacional dos participantes do estudo (n=11)

VARIÁVEIS	N	%
CARGO PÚBLICO QUE OCUPA		
Agente Sanitário	1	9,1
Agente de combate a endemias	1	9,1
Auditor Fiscal	1	9,1
Auxiliar Administrativo	2	18,2
Auxiliar de serviços gerais	1	9,1
Enfermeira(o)	3	27,3
Professor(a)	2	18,2
ADMITIDOS POR COTAS		
Sim	10	90,9
Não	1	9,1
TEMPO EM EXERCÍCIO NO CARGO		
2 a 5 anos	5	45,5

10 a 31 anos	5	45,5
Não informado	1	9,1
EXERCE AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO		
Sim	9	81,9
Não	2	18,2
HOUVE ALTERAÇÃO NO LOCAL DE LOTAÇÃO (Secretaria)?		
Sim	5	45,5
Não	6	54,6
MUDANÇA DE SETOR		
Sim	6	54,6
Não	5	45,5
CONHECIMENTO DA LEGISLAÇÃO PCD		
Sim	8	72,7
Não	3	27,3

Fonte: Pesquisa de Campo, 2023. Organização: SILVA, J. M. E.; OLIVEIRA, J. C. de, 2023.

Em relação aos cargos dos/as participantes do estudo, obtivemos a seguinte distribuição, um professor/a de Língua Portuguesa; um agente sanitário; dois auxiliares administrativos, um auditor/a fiscal tributário, um agente de combate a endemias, um professor/a de Educação Física, três enfermeiros/as, um auxiliar de serviços gerais.

Os dados referentes a admissão no setor público através da reserva de vagas demonstram a importância das políticas inclusivas enquanto instrumento de garantia dos direitos da PCD, pois no montante dos/as 11 respondentes, apenas um/a participante não utilizou a reserva de cotas para ingresso no serviço público no município pesquisado. Observamos nas respostas do formulário que seis pessoas participantes da pesquisa, ingressaram no serviço público a partir de 2013 via reserva de cotas, essa realidade local coaduna com pesquisa de Nogueira (2016) ao evidenciar que o melhoramento no processo de lotação e inclusão de servidores/as com deficiência é recente pois, apenas a partir de 2015 que se observa uma proposta integrada e que contempla as exigências legais, para além das cotas de vagas, que são notadas nos concursos. A autora ainda argumenta que este novo formato conflui com o aumento significativo das convocações dos/as servidores/as com deficiência que têm acontecido desde 2010.

Os/as respondentes indicaram, também, o tempo de atuação nos cargos acima elencados. O maior tempo foi de 31 anos e o menor de dois anos e seis meses, sendo que um/a dos/as participantes não compartilhou esta informação. Em relação ao exercício das atribuições do cargo nove (81,9%) pessoas relatam cumpri-las sem alteração ou promoção por função gratificada. Já (54,6%) permanecem na mesma lotação (Secretaria) desde a posse. Do total dos servidores respondentes seis (54,6) tiveram mudança de setor, mas permaneceram no mesmo cargo. Assim, esses dados apontam para uma realidade diferente da encontrada por Nogueira (2016), em pesquisa realizada junto a UFMG, na qual a autora constatou que dentre os/as

servidores/as com deficiência que compuseram a população do estudo realizado por ela, 53% foram designados para receber função gratificada. Segunda a autora esse é um número muito expressivo, haja vista que mais da metade dos/as servidores/as por ela entrevistados/as se tornaram chefe em seus setores de trabalho.

Para a pesquisadora, designar servidores/as com deficiência para função gratificada se mostrou um dispositivo relevante para tratar a questão da inclusão, considerando que as pessoas com deficiência que exercem essas funções foram indicadas por seus superiores. A autora entende que esse pode ser um indício da efetivação da inclusão de PCD no trabalho público, “já que nestes casos tanto o compromisso com a instituição quanto às características pessoais estão sendo valorizados nesta indicação (Nogueira 2016, p. 58).” Ademais, demonstrou-se que a UFMG tem-se a abertura de crescimento na carreira para esses/as servidores/as.

Por fim, quando interpelados a respeito de terem conhecimento pertinente à legislação específica para PCD, três servidores/as com deficiência, ou seja, 27,3% dos/as participantes do formulário, responderam que não possuem esse conhecimento. Esse é um dado preocupante, se considerarmos que os direitos da Pessoa com Deficiência compõem um arcabouço legal, que deve ser conhecido e em alguns casos acionado judicialmente para efetivar tais direitos.

Tal fato também foi percebido por Martins *et al.* (2018) em pesquisa com Pessoas com Deficiências Motoras, pois ao interrogarem os participantes acerca dos direitos específicos da PCD, estes demonstraram pouco conhecimento da norma legal.

Alguns citaram direitos previstos em ordenamentos jurídicos que contemplam direitos fundamentais universais. Aqueles que identificaram os direitos específicos das PcD citaram as normas que 451 Pessoas com deficiências motoras e os direitos fundamentais. Relato de Pesquisa cotidianamente são mais divulgadas - atendimento prioritário e assento preferencial - ficando a margem a efetividade de alguns direitos essenciais, como direito ao transporte, sistemas de cotas, isenção de taxas e acesso ao lazer e à educação. Embora alguns avanços tenham sido registrados na última década no Brasil quanto a inclusão social de PcD no mercado de trabalho e no âmbito sociocultural, muitos ainda permanecem sem acesso a serviços básicos (Martins *et al.*, 2018, p. 450).

Assim sendo, como essas pessoas podem buscar a efetivação de tais direitos e cumprir com seus deveres, se não os conhece? A esse respeito, Costa (2017) pontua que a deficiência tem passado por atualizações cuja intencionalidade é viabilizar o aumento do alcance dos direitos e deveres inerentes aos/as cidadãos/as com deficiência, fazendo com que suas ações tenham peso igual às demais pessoas da sociedade. Para além dos instrumentos legais, faz-se necessário que a sociedade se mobilize buscando conscientizar pessoas com e sem deficiência a respeito dos direitos das PCD. Nesse sentido, Gugel (2019) declara que deve haver a conscientização da sociedade e famílias sobre os direitos das PCD indicando ao Estado a

necessidade de reconhecer a capacidade legal desse público e adotar salvaguardas apropriadas para o seu efetivo exercício.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já descrito ao longo do texto, fomos instigados a conhecer o perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde de servidores/as com deficiência no âmbito da administração pública direta de um município localizado no triângulo mineiro. Assim sendo, reconhecemos que o objetivo proposto foi alcançado. Posto que, diante da relevância social e acadêmica do tema, ainda são poucos estudos que discutem questões relacionadas à saúde e condição de trabalho das pessoas com deficiência no âmbito da esfera pública municipal investigada. Todavia, consideramos que os trabalhos encontrados nas bases de dados pesquisadas, colaboraram significativamente para a sustentação das análises aqui apresentadas. Da mesma forma, entendemos que a metodologia que aplicamos, possui similaridade com o arcabouço conceitual e metodológico utilizado por outros/as pesquisadores/as na produção de conhecimentos concernentes a essa temática.

Diante da análise dos dados referentes a composição do quadro de Pessoas Com Deficiência que integram o serviço público no município por nós pesquisado, tivemos conhecimento de que 81 servidores/as com deficiência estavam em pleno exercício, até a data da coleta de dados que sustenta esse trabalho. Desses 81, observamos que a maioria está lotada na Secretaria Municipal de Educação, com predomínio da deficiência física.

Os participantes do estudo desvelam que, a idade predominante dos/as servidores/as com deficiência, está acima dos cinquenta anos. As mulheres ocupam a maioria dos cargos públicos municipais reservados às PCD. As pessoas autodeclaradas brancas compõem a maioria dos/as respondentes, não havendo representação de pessoas negras e ou pretas. A confissão religiosa de fé evangélica/protestante é maioria. Quanto à escolarização, predomina a formação superior com alguma especialização/mestrado, apenas dois participantes declararam ensino médio completo, não houve nenhuma resposta quanto ao ensino fundamental. Referente à renda, a maior parte tem receita acima de três salários-mínimos. Um fato importante observado é que quase a totalidade dos servidores/as com deficiência ingressaram no serviço público municipal através do regime de cotas, apenas uma/a respondente informou não ter ingressado na carreira pública por esse meio. O que confirma a importância das ações afirmativas.

Constatou-se que a maioria permanece no mesmo setor em que tomou posse e que têm conhecimento sobre legislação específica para pessoas com deficiência. Quanto à saúde das

peças respondentes desse trabalho, independentemente do tipo de deficiência, elas relatam que tem uma boa saúde, ainda que algumas tenham apontado ser acometidas de doenças crônicas.

No decorrer do trabalho, observamos a necessidade de mais estudos que tratem dessa temática. Portanto, esperamos que mais pesquisadores/as produzam estudos que se somem a este, e a outros, focalizando questões aqui suscitadas as quais não foi possível adentrar com mais profundidade. Assim, esperamos estimular estudos que versem sobre o trabalho de pessoas com deficiência na esfera pública municipal. De igual modo, esperamos contribuir com novas propostas de pesquisa que caracterizem essa realidade em outras localidades, de maneira que seja aprimorada a compreensão deste cenário investigado.

Por fim, sustentamos que a condição de saúde dos participantes evidencia demandas específicas relacionadas às deficiências e outras comorbidades prevalentes na população brasileira. O estudo evidenciou a importância da sistematização do perfil das pessoas com deficiência no serviço público para a construção de programas e ações inclusivas focadas na saúde do trabalhador. Tal mapeamento oferece ainda condições para o monitoramento da efetivação das políticas afirmativas no serviço público.

5.2 Produto 2 – Artigo

SERVIDORES/AS COM DEFICIÊNCIA DE UMA PREFEITURA EM MINAS GERAIS: PERCEPÇÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE³

Resumo

O presente trabalho se relaciona com uma pesquisa de Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador do Instituto de Geografia da Universidade Federal de Uberlândia, teve como objetivo investigar as condições de trabalho e de saúde dos/as servidores/as com deficiência do quadro efetivo da administração direta de um município de Minas Gerais no Triângulo Mineiro. A pesquisa exploratória de abordagem qualitativa norteou o estudo. Participaram do estudo onze servidores/as com deficiência efetivos/as em um município do Triângulo Mineiro. entretanto na fase das entrevistas semiestruturadas, houve a participação de quatro servidores/as. O questionário, com questões abertas e fechadas, e a entrevista semiestruturada foram mobilizados para a produção dos dados. Como resultados vislumbrou-se que as análises revelaram barreiras estruturais, atitudinais e comunicacionais que afetam diretamente a saúde, o desempenho e o bem-estar desses/as trabalhadores/as. As adaptações realizadas são, em muitos casos, insuficientes, e há uma carência de políticas efetivas de inclusão que contemplem as especificidades de cada tipo de deficiência. O artigo discute também estratégias de enfrentamento adotadas pelos/as servidores/as para lidar com essas barreiras. A pesquisa contribuiu para o entendimento das dificuldades enfrentadas por servidores/as com deficiência e aponta caminhos para melhorias no ambiente de trabalho. Por fim, oferece sugestões para uma gestão mais inclusiva.

Palavras-Chave: Saúde do Trabalhador. Pessoa com deficiência. Inclusão

Abstract

The present work is related to a Professional master's degree in environmental health and occupational health research at the Institute of Geography of the Federal University of Uberlândia, with the objective of investigating the working and health conditions of employees with disabilities on the permanent staff. direct administration of a municipality in Minas Gerais in the Triângulo Mineiro. Exploratory research with a qualitative approach guided the study. Eleven permanent employees with disabilities in a municipality in Triângulo Mineiro participated in the study. however, in the semi-structured interviews phase, four civil servants participated. The questionnaire, with open and closed questions, and the semi-structured interview were used to produce the data. As a result, it was seen that the analyzes revealed structural, attitudinal and communicational barriers that directly affect the health, performance and well-being of these workers. The adaptations made are, in many cases, insufficient, and there is a lack of effective inclusion policies that take into account the specificities of each type of disability. The article also discusses coping strategies adopted by employees to deal with these barriers. The research contributed to understanding the difficulties faced by employees with disabilities and points out ways for improvements in the work environment. Finally, it offers suggestions for more inclusive management.

Keywords: Occupational Health. People with disabilities. Inclusion

³ Aguarda-se sugestões da banca para correções necessárias e escolha da revista a ser publicada.

1 – Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, especialmente no setor público, representa um importante passo rumo a uma sociedade mais justa e igualitária. Entretanto, a efetividade dessa inclusão depende intrinsecamente de condições de trabalho adequadas e do cuidado com a saúde e bem-estar desses/as servidores/as.

Diante disso, este trabalho se propôs a investigar a realidade vivenciada por servidores/as com deficiência em uma prefeitura de Minas Gerais, buscando compreender como as condições de trabalho influenciam sua saúde e bem-estar. O objetivo foi analisar as condições de trabalho e de saúde dos/as servidores/as com deficiência do quadro efetivo da administração direta de um município do Triângulo Mineiro. Ao dar voz a esses/as servidores/as, a pesquisa buscou não apenas contribuir para o preenchimento de uma lacuna na literatura sobre o tema, mas também, fomentar a discussão e a implementação de políticas públicas inclusivas.

Ancorada no campo da Saúde do Trabalhador, a pesquisa se debruçou na relação entre a condição de trabalho e a saúde de PCDs no serviço público municipal. A relevância do estudo se justifica pela carência de dados sobre essa realidade no município em questão. Uma busca no Repositório Institucional da Universidade Federal local não identificou pesquisas que avaliassem a favorabilidade das condições de trabalho ou seu impacto na saúde dos/as servidores/as com deficiência. Assim, a presente investigação procurou responder à seguinte questão: De que forma as condições de trabalho interferem na saúde e bem-estar de servidores/as com deficiência?

A necessidade de aprofundar essa temática é corroborada por Hoffmann, Traverso e Zanini (2014), que destacam a escassez de estudos brasileiros sobre os processos de pós-inserção de PCDs no setor público, com foco na gestão da diversidade, inclusão e saúde no trabalho. Embora as autoras se concentrem no âmbito federal, essa lacuna aponta para a necessidade de pesquisas em outros âmbitos do serviço público, como o municipal, objeto deste estudo.

Nesse contexto, o campo da Saúde do Trabalhador, como definido por Minayo e Costa (1997), oferece um referencial teórico essencial. Suas práticas interdisciplinares e interinstitucionais, voltadas para a análise e intervenção nas relações de trabalho que impactam a saúde, se alinham aos princípios da Saúde Coletiva – promoção, prevenção e vigilância – e fornecem as bases para a compreensão do problema em questão.

Assim, este estudo se justifica não apenas pela lacuna na literatura, mas também por sua relevância social e política. Ao problematizar as condições de trabalho e saúde de servidores/as com deficiência, a pesquisa contribui para a efetivação de seus direitos e para a construção de um ambiente laboral mais inclusivo e saudável. Ademais, ao dar voz a esses/as servidores/as e identificar suas demandas, o estudo buscou fomentar o debate e subsidiar a formulação de políticas públicas que promovam a inclusão e o bem-estar no serviço público.

2 - Fundamentação teórico-conceitual

Para orientar as reflexões, discussões e problematizações que foram desenvolvidas neste trabalho, optamos por abordagens teóricas que compreendam a saúde, o trabalho, bem como questões que integrem processos históricos e sociais, que de alguma forma pressupõe influências no processo saúde-doença em relação com o trabalho das pessoas com deficiência no Brasil.

Nesse sentido, foram adotadas como referencial teórico formulações críticas do campo da Saúde do Trabalhador tanto na iniciativa privada como no serviço público nas suas diferentes esferas, abordadas por autores/as como: (Gesser, Böck e Lopes, 2020; Kinoshita, 2024; Leão e Silva, 2012; Borges; Longen, 2017; Lima, 2021; Costa, 2017; Gugel, 2016; Maior, 2015).

Assim, buscamos compreender como se dão as condições de trabalho e de saúde das pessoas com deficiência, o que, em nosso entendimento, significa compreender um campo de conhecimentos e de intervenção sobre determinantes e condicionantes de processos de saúde/doença originados nos processos operacionais, e também, perceber suas implicações sociais diretas e indiretas sobre trabalhadores/as com deficiência, e ainda, como isso reverbera no seu dia a dia e de certa forma no seu convívio familiar. (Silva, 1986).

Tal entendimento desloca, do ponto de vista teórico-metodológico, no mínimo dois pontos importantes nos marcos da produção social do processo saúde/adoecimento dos/as trabalhadores/as no que diz respeito às relações trabalho e saúde. O primeiro remete ao fato de que o trabalho organiza o modo de vida na sociedade, as práticas profissionais e seus reflexos sobre a saúde, entre outros justificando o recurso à centralidade desta categoria nas investigações e nas intervenções das relações de trabalho e na saúde (MinayoGomez; Thedim-Costa, 1997; Machado, 1997).

Desta forma, de acordo com Lima (2021), complementarmente, um segundo ponto torna-se fundamental, ou seja, aquele que reconhece a centralidade do trabalho na constituição da vida social e que descreve questões relacionadas a saúde de trabalhadores/as para além de

perspectivas tradicionais, nas quais as convicções e práticas se limitam aos impactos do trabalho sobre a saúde, mas que também tenha como foco individualizar casos de adoecimento. Assim, ao pensar o trabalho como fundamental na vida das pessoas e a saúde de trabalhadores/as como uma produção social, esta concepção requer que se observem as relações de trabalho e saúde como processuais, ou seja, como uma “construção histórica”.

Nesse sentido, entendemos que ao tratarmos de questões que tensionam construções históricas correlatas ao trabalho e saúde de trabalhadores/as com deficiência, faz-se essencial dialogarmos com autores/as que produziram reflexões sobre conceituação de “Pessoas com Deficiência.” Dessa forma, Maior (2015), relata que diante das discussões internacionais acerca dos modelos biomédico e social, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009) propõe um novo conceito de deficiência que reconhece a experiência da opressão sofrida pelas pessoas com impedimentos. Esse novo conceito supera a ideia de impedimento como sinônimo de deficiência, reconhecendo na restrição de participação o fenômeno determinante para a identificação da desigualdade pela deficiência (Diniz, 2009).

Importa evidenciar que a Convenção adotada pela ONU é resultado da mobilização internacional das pessoas com deficiências. Todavia no Brasil, o tratado foi incluído na legislação como marco constitucional, segundo o Decreto 6.949/2009, determinando a mudança conceitual da deficiência e da terminologia para pessoas com deficiência (BRASIL, 2009).

O propósito da 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. 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, 2009, p. 22).

Entretanto, Maior (2015) apresenta que a deficiência é um conceito em evolução, de caráter multidimensional e o envolvimento da pessoa com deficiência na vida comunitária decorre de a sociedade cumprir sua responsabilidade no processo de inclusão, uma vez que a deficiência é uma construção social. Esse novo conceito não se limita ao atributo biológico, pois também diz respeito à interação entre a pessoa e as barreiras ou os elementos facilitadores existentes nas atitudes e na provisão de acessibilidade e de tecnologia assistiva. Ou seja, o conceito de pessoa com deficiência que consta na Convenção sobrepõe as legislações tradicionais que de praxe enfatizam o aspecto médico da deficiência. As deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais passam a ser consideradas características das pessoas, condições essas que podem ou não gerar restrições para o exercício dos direitos, dependendo

das barreiras sociais ou culturais que se imponham aos cidadãos com tais limitações (Fonseca, 2007).

Portanto, uma pessoa com deficiência pode realizar atividades, desde que receba suportes sociais necessários à sua realização. Assim, entendemos que deficiência é uma questão coletiva e de esfera pública, sendo obrigatório providenciar medidas que efetivamente garantam o pleno exercício dos direitos humanos. “Nos aspectos de concepção de novos espaços, políticas, programas, produtos e serviços, o desenho deve ser sempre universal e inclusivo, para que não se construam obstáculos que impeçam a participação das pessoas com deficiência” (Lopes, 2014).

Portanto, nessa perspectiva, para fins deste trabalho, operamos com a conceituação de pessoa com deficiência, os tipos de deficiências e a classificação de barreiras, conforme descrito na Lei 13146/2015.

3 - Procedimentos metodológicos

O caminho metodológico seguido ao longo da realização do estudo, buscou alcançar os objetivos propostos, entendendo que nas pesquisas científicas, considera-se que a descrição do delineamento metodológico se faz tão importante quanto os resultados, tendo em conta a finalidade de explanar a sua substancialidade no desenvolvimento da pesquisa, bem como possibilitar a compreensão das escolhas e dos caminhos trilhados pelo/a pesquisador/a. Com vistas a contribuir para produção de novos conhecimentos e perspectivas na realização de novos trabalhos.

Assim o presente texto, refere-se a uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa de acordo com Minayo (2001).

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares, ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (Minayo, 2001, p. 21).

A adoção dessa abordagem permitiu o registro e a compreensão ampliada do tema de estudo na perspectiva das pessoas com deficiência que colaboraram com a investigação aqui apresentada. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CAAE 65260222.1.0000.5152) e realizada em município de médio porte no Triângulo Mineiro, que conta com 12.977 (doze mil novecentos e setenta e sete) servidores/as conforme

consulta feita ao portal transparência do município em agosto de 2022. Em cumprimento a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), solicitamos junto ao Núcleo de Protocolo informações de lotação e tipo de deficiência dos servidores públicos efetivos da administração municipal pública direta que tomaram posse até a data 29/07/2022.

Recebemos acesso aos dados via e-mail, no qual constava o total de oitenta e um servidores/as com deficiência. Bem como, o local da lotação e os tipos de deficiências. Posteriormente, solicitamos junto à Secretaria de Administração do município a ser estudado, autorização para realização da pesquisa proposta, que foi deferida via declaração do setor responsável. Dos oitenta e um servidores/as, acima quantificados, onze retornaram o contato. Sendo assim, eles/as foram convidados/as a participarem da pesquisa, foram informados/as da garantia de anonimato nas informações prestadas, desta forma, atribuímos para eles/as nomes fictícios, conforme escolha de cada um/a. (Margarida, Tulipa, Palmeira, Orquídea . Esclarecemos a eles/as que qualquer dado que pudesse identificá-los/as, seria omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, sendo o material coletado armazenado em local seguro.

A pesquisa foi realizada em duas etapas. Na primeira aplicamos o formulário de caracterização do perfil sociodemográfico, funcional e de saúde dos servidores/as com deficiência. Na segunda etapa realizamos entrevistas com os/as participantes que aceitaram o convite.

O formulário foi criado na plataforma *Google forms*, respondido de forma *online*, via *link* de acesso ao instrumento, encaminhado por *e-mail* e por meio do aplicativo de mensagens *Whatsapp*, de forma individual para cada participante, ficou disponível para resposta no período de 16 de junho de 2023 a 15 de setembro de 2023. Os/as onze servidores/as que aceitaram participar da pesquisa, responderam ao questionário dentro do prazo estipulado nos critérios de exclusão. Em atendimento às resoluções vigentes, os instrumentais necessários à pesquisa estão em conformidade com o exigido, dando total ciência sobre em que consiste a pesquisa, a segurança e proteção dos dados e ao sigilo da identidade dos/as servidores/as, dando a total liberdade ao participante de desistir de sua participação em qualquer etapa, caso assim queira, de acordo com o descrito no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003), o questionário constitui-se em uma ferramenta eficaz na geração de respostas objetivas e dissertativas, que estejam associadas ao tema principal da pesquisa. Nesse sentido, os dados gerados foram orientados pela tabulação dos resultados do formulário, gerando gráficos e quadros para melhor compreensão, seguidos de análise descritiva.

Sendo assim, o público-alvo da pesquisa contou com a participação de onze servidores/as com deficiência efetivos/as no âmbito da administração direta municipal. Contudo, desses onze, quatro aceitaram e participaram da etapa das entrevistas.

A segunda etapa foi conduzida com entrevistas semiestruturadas, as quais foram realizadas com os/as participantes que aceitaram o convite para participar das entrevistas visando aprofundar dimensões específicas do cotidiano de trabalho e demandas de saúde de cada servidor/a com deficiência.

Na etapa de entrevista, utilizamos como eixo norteador as formulações da análise de conteúdo, na modalidade temática, conforme orienta Bardin (2011), relacionando os dados com literaturas da área, propostas por um roteiro semiestruturado, que constou de questões atinentes ao objetivo da pesquisa. Desta forma propomos o agendamento de data com os participantes que concordaram em fazer parte do estudo, com horário e local para acontecer, levando em consideração a disponibilidade do/a entrevistado/a.

É importante ressaltar ainda, que os/as participantes da pesquisa tiveram suas identidades preservadas para atender ao princípio do anonimato. Qualquer dado que pudesse identificá-los/as foi omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, sendo o material coletado armazenado em local seguro. Desta forma, os/as pesquisadores/as, se comprometeram com o dever de sigilo e confidencialidade teriam acesso a seus dados e não fariam uso destas informações para outras finalidades.

Os objetivos que orientaram a produção desse estudo consistem em: Compreender possíveis relações entre o trabalho e saúde dos servidores com deficiência; Registrar como os servidores com deficiência percebem eventuais barreiras no cotidiano de trabalho e estratégias de enfrentamento individuais e coletivas.

4 - Resultados e discussão

Os dados que possibilitaram as análises apresentadas neste texto buscaram conhecer as condições de trabalho e de saúde dos/as servidores/as com deficiência do quadro efetivo da administração direta de um município do Triângulo Mineiro. Para tal fim, procuramos uma articulação entre instrumentos de produção de dados, que possibilitassem identificar o ponto de vista dos/as participantes da pesquisa sobre suas percepções em relação a condição de trabalho nos locais de lotação. Desta forma utilizamos o questionário aplicado para levantamento do perfil sociodemográfico das pessoas que colaboraram com a pesquisa, bem como entrevistas semiestruturadas, assim procedemos as análises possíveis.

Partindo do pressuposto de que os instrumentos de coleta de dados utilizados buscaram a interlocução com nosso objeto de pesquisa, entendendo que eles nos forneceram subsídios essenciais para compreendermos a densidade e a complexidade patente na visão dos/as participantes desse trabalho, acreditamos que ouvir suas narrativas, além de ser um meio de dar voz as pessoas com deficiência, possibilita refletir e apreender um cenário coletivo relacional. É o que explica Duarte (2004, p.209).

Tomar depoimentos como fonte de investigação implica extrair daquilo que é subjetivo e pessoal neles o que nos permite pensar a dimensão coletiva, isto é, que nos permite compreender a lógica das relações que se estabelecem (estabeleceram) no interior dos grupos sociais dos quais o entrevistado participa (participou), em um determinado tempo e lugar.

Com finalidade de concisão, não apresentamos nesta seção, a íntegra dos formulários de caracterização e das entrevistas semiestruturadas, e sim recortes que exprimem reflexões, experiências e ponto de vista das pessoas participantes. Entretanto, processar essas análises não é de forma alguma, uma tarefa simplória, ela é permeada de subjetividades e suscita inquietações e indagações. Seria possível dialogar, categorizar e analisar as entrevistas das pessoas participantes, compondo com elas o quadro de servidores/as municipais? Como operacionalizar, vivenciando ainda que indiretamente de aflições, desafios e dilemas das pessoas com deficiência no dia a dia de trabalho?

Sobre essa questão, relevante contribuição nos é apresentada por Schwartz e Batista (2022), entendendo que sempre existe a possibilidade da não neutralidade e imparcialidade quando o/a pesquisador/a trata de temas que adentram seu espaço socio laboral, que compartilhem dos mesmos pensamentos. Neste sentido, quando se opta por determinado objeto investigativo é preciso ter clareza que a subjetividade do/a pesquisador/a pode estar presente e agrupada no desenvolvimento e obtenção de conhecimento. Não dizendo com isso que se deva desprezar a objetividade, mas inferir e refletir sobre as diversas formas de lidar com o campo compartilhado.

[...] como estratégia que permite o acoplamento dos sujeitos à sua realidade sócio-histórica, por meio da qual os sujeitos se constituem, trocam, criam juntos e se deixam afetar, transformando a si próprios e à realidade externa. Rompe-se assim com os modelos pré-determinados, passando a considerar os sujeitos, suas experiências pessoais e sociais, ampliando-se as percepções sobre qualquer que seja o objeto investigado, permitindo o constante reposicionamento perante as demandas e as transformações que emergem de seus contextos de pesquisa. (SCHWARTZ; BATISTA, 2022, p. 271).

Assim, considerando tal intensidade, buscamos proceder as análises com o devido zelo, observando com cuidado e criticidade diferentes nuances contidas nas narrativas apresentadas durante os diálogos com os/as participantes. Cientes dos inúmeros caminhos possíveis na

composição da escrita deste trabalho, entendemos que um dos principais se constrói do desenvolvimento e criação das categorias de análise. Tais categorias podem surgir de diferentes vertentes em uma pesquisa. Para Duarte (2004) as categorias de análise,

podem também emergir no momento da análise, pela identificação por parte do pesquisador de conteúdos recorrentes no discurso de seus entrevistados (“pedaço”, “desbunde”, “rato de cinema” etc. são tipos de categorias que emergem no trabalho de campo). A análise final das entrevistas consistirá em dar sentido ao conteúdo do mosaico de categorias ou indexadores no interior dos quais estarão agrupadas as unidades de significação, tendo como referência os objetivos da pesquisa e o contexto em que os depoimentos foram colhidos (Duarte, 2004, p. 221).

De maneira que a partir dessa conceituação, e de apontamentos considerados importantes, que compreendemos que as categorias de análise precisaram se alinhar com os objetivos específicos do estudo, quais sejam: compreender possíveis relações entre o trabalho e saúde dos servidores com deficiência; registrar como os servidores com deficiência percebem eventuais barreiras no cotidiano de trabalho e estratégias de enfrentamento individuais e coletivas. Para tanto, transcrevemos pontos significativos das entrevistas concedidas pelos/as participantes. Também utilizamos essa contextualização para discutir sobre questões atinentes às falas significativas dentro dessa temática.

Segundo Borges (2022) é possível compreender a relação entre saúde e trabalho como um processo almeja um ambiente seguro de expressão da própria humanidade, de maneira que haja liberdade e respeito nos atos de cuidado seja na vida, na saúde e no trabalho. A autora entende que estudos que integrem o campo saúde do trabalhador refletem uma busca pela integralidade do cuidado com a saúde, “uma vez que considera a interface saúde – ambiente – trabalho”. Assim, buscamos produzir de forma dialógica categorias que abarcassem nossos objetivos específicos.

De modo que, durante as conversas que subsidiaram as entrevistas semiestruturadas abordamos questões pertinentes ao segundo objetivo específico da pesquisa que possibilitaram produzir as seguintes categorias de análise: (1) relações entre trabalho e saúde, (2) adoecimento e bem-estar de pessoas com deficiência no ambiente laboral. Já em relação ao terceiro objetivo específico, as narrativas derivadas possibilitaram as categorias, (3) Barreiras no cotidiano do trabalho (4) Estratégias de enfrentamento de barreiras. As quais foram submetidas à análise de conteúdo. Apresenta-se a seguir as análises e as intersecções com outros estudos relacionados a cada uma das categorias.

4.1 - Conhecendo possíveis relações entre o trabalho e saúde na perspectiva dos/as servidores/as com deficiência

O trabalho é de suma importância na construção da identidade e desenvolvimento das pessoas, seja com ou sem deficiência. Entretanto, quando o ambiente de trabalho é desfavorável, pode ser a causa para o adoecimento do/a trabalhador/a. De acordo com Simões (2013) o trabalho pode ser compreendido como um reduto de prazer e de crescimento, apontando para a perspectiva de se ter uma ocupação laboral e uma participação social, com trocas e experiências psicossociais. Contudo, pode se tornar uma fonte geradora de sofrimento e de adoecimento.

Nesse sentido, as análises dessa categoria possibilitaram conhecer as perspectivas dos/as servidores/as com deficiência por nós entrevistados/as quanto a questões das relações do trabalho, e a forma como essas relações interferem na saúde deles/as. Percebemos isso quando perguntamos se já haviam utilizado Licença para Tratamento de Saúde (LTS) relacionada com o trabalho. Também indagamos se as atuais condições de trabalho poderiam causar-lhes adoecimento. Assim obtivemos as seguintes respostas:

Sim. Pode sim. [...]porque muitas vezes a pessoa chega em você e te chama de surda isso dói o nosso coração. E na verdade eu tive que falar desse jeito eu não sou surda eu tenho uma perda auditiva, surdo não ouve. Eu acho que nós precisamos ter terapia, ajuda pro nosso emocional não ficar doente. Pra gente não ficar doente (Tulipa, entrevista concedida em, 2023).

Sim. Totalmente, totalmente. E na prefeitura eu tive dois afastamentos e esses dois afastamentos, me... me assim é. [...]O primeiro uma das coisas que eu tive afastamento de semanas coisa assim, essa foi uma lesão que se acha menos grave mais não é. O banheiro quando eu entrei na prefeitura era dentro da sala do meu diretor, esse foi um dos problemas de saúde que eu tive infecções de urina constante que hoje ela não sara. Me deram essa máquina e mesmo assim gente, eu continuei sentindo dores e deu L.E.R, me deu L.E.R eu tive que afastar por quase um ano, por conta disso. E até hoje eu tenho consequências dessa máquina, daquilo que eles me deram pra trabalhar porque eles me deram o pior serviço (Orquídea, entrevista concedida em, 2023).

Ele deformou a minha cadeira e com essa deformidade da cadeira o que aconteceu? Eu comecei a sentir dores fortíssimas de coluna, eu comecei a sentir formigamento nas pernas e na coluna e eu sempre falando pra eles essa cadeira tá ruim, precisa trocar a rodinha. A rodinha tá ruim. Essa cadeira ninguém pode usar, pedia pra ele, pedia gente, o pior é que eu pedia (choro). E isso que assim ... eu piorei por conta disso eu tive que ir ao médico, fiquei afastada, médico deu relatório. (Orquídea, entrevista concedida em, 2023)

Já sim. Tem relação sim. Eles falam nossa você é PCD mas na sua casa você faz, eu falei assim na minha casa tem adaptação na escola não tem, mas na minha casa tem. Ai elas falam assim mas porque que aqui você não pode subir numa cadeira pra limpar nada. Eu falei porque eu não posso cair da cadeira e sofrer um acidente de trabalho. Porque eu privo a minha saúde, eu falei pra ela e elas não aceitam isso. Então o que que foi isso influencia muito meu psicológico no meu desempenhar das minhas funções, psicologicamente essas ações que nossos colegas de trabalho nos trazem nos deixa muito frustrado, no ponto de a gente ter que ter um tempo porque a nossa cabeça manipular tudo isso e aceitar tudo isso que as pessoas fazem conosco

no local de trabalho é muito triste. Você fica deprimida, aí você tem que ir ao médico tomar medicamento pra você se acalmar, você tem que pegar um afastamento para você se recompor e voltar a trabalhar, porque as pessoas não respeitam a sua deficiência naquele setor de trabalho, aí o setor fica doentio.” (Margarida, entrevista concedida em, 2023).

Por conseguinte, nos excertos acima percebemos que as/os respondentes têm a compreensão de que as condições de trabalho e as relações interpessoais no ambiente onde exercem suas atividades laborais, de alguma forma tem implicações direta na condição de saúde deles/as. Isso se evidencia na fala de Tulipa quando diz ser chamada de “surda” o que lhe causa dores emocionais que ela diz doer no “coração”.

De igual modo, Orquídea que é uma pessoa com deficiência física, relata situações, como a relacionada a uma infecção urinária ocasionada por ficar longas horas sem urinar, pois o banheiro ficava na sala da diretoria e ele/a trabalhava em uma cadeira de uso comum, que não possibilitava sua locomoção sem a ajuda de outra pessoa. Além disso, disponibilizaram para que trabalhasse com uma máquina de escrever que não apresentava condição de uso adequado, ocasionando nele/a uma lesão por esforço repetitivo. Somada a essa situação que não é pouca coisa, uma pessoa (colega de trabalho) que trabalhava com ele/a, usava sua cadeira sem autorização, o que causou danos estruturais na cadeira, de forma que ao utilizá-la Orquídea, teve sua condição de saúde agravada, uma vez que essa situação lhe custou intensas dores na coluna, sendo necessário se afastar para tratamento.

Na fala da respondente Margarida que também é uma pessoa com deficiência física, depreende-se que sofria preconceito por parte das/os colegas de trabalho que queriam impor igualdade na realização das tarefas, em relação as pessoas sem deficiência através de comparações e cobrança de atividades que ela não podia desenvolver. Essa conjuntura, causou-lhe depressão, e conseqüentemente a necessidade de requerer Licença para Tratamento de Saúde.

As situações vivenciadas pelos/as colaboradores/as dessa pesquisa, foram de igual modo percebidas na investigação de Garbin (2016), em que evidenciou que as políticas de inclusão ainda são precárias, e desta forma, expõem a pessoa com deficiência a processos que causam adoecimento. Tais processos decorrem da organização de trabalho patogênica. Para a autora, essa forma de organização propicia o desenvolvimento de doenças crônicas que estão diretamente relacionadas às posturas inadequadas e forçosas, ao ritmo de trabalho intenso, vibrações, monotonia fisiológica e/ou psicológica, desencadeando as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo concernentes ao trabalho.

Aponta como exemplo; as lesões por esforços repetitivos (LER/DORT e as lombalgias, aliadas às situações de violência psicológica, decorrentes das relações de trabalho. Sejam elas, entre colegas ou chefia desrespeitosas e abusivas em função, principalmente, das metas produtivas exigidas levando ao sofrimento mental, à fadiga, aos sentimentos de desesperança, culpa excessiva, pensamentos de morte recorrentes, e até mesmo autoextermínio.

Assim, as percepções apresentadas, formam coro com a pesquisa de Diniz (2022) na qual a autora identificou nos/as trabalhadores/as com deficiência por ela entrevistados/as, desgaste psicológico resultantes de conflitos interpessoais no ambiente de trabalho, desgaste físico e psicológico oriundos das condições inadequadas de trabalho, bem como; desgastes psicológico e físico devido à sobrecarga de trabalho.

Sendo assim, as verbalizações aqui apresentadas indicam que os/as servidores/as com deficiência percebem a existência de condições inadequadas de trabalho e conflitos interpessoais, repercutindo na saúde física e mental, ainda que alguns/as reconheçam as dimensões potencialmente positivas da vivência laboral.

4.2 – Saúde e Bem-estar de servidores/as com deficiência no ambiente laboral

Nessa categoria são apresentadas as percepções dos/as servidores/as participantes da pesquisa no que se refere ao adoecimento e bem-estar no âmbito do serviço público municipal. Nesse sentido, são analisadas suas vivências e perspectivas por meio de suas narrativas, levando em conta que os termos Qualidade de Vida e Bem-estar, são em grande medida tidos como sinônimos.

Entretanto, de acordo com Farsen *et al* (2018) a despeito da falta de consenso teórico e do uso dos termos como sinônimos, principalmente entre “qualidade de vida e bem-estar” no estudo que conduziram, verificou-se que são elaborações diferentes, entretanto, complementares. Enquanto a qualidade de vida está mais direcionada à saúde física e às questões objetivas que envolvem os seres humanos. A promoção de bem-estar e da felicidade compõem as questões relacionadas às emoções e sentimentos dos/as trabalhadores/as.

É premente destacar, que maneira geral o bem-estar no trabalho se refere ao estado geral de satisfação, saúde física e mental, e qualidade de vida que uma pessoa experimenta em seu ambiente de trabalho. Esse conceito envolve diferentes dimensões, como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, condições de trabalho seguras e saudáveis, relacionamentos positivos com colegas e chefias, reconhecimento e valorização do trabalho realizado, bem como

oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional (Siqueira; Padovam, 2008).

As análises, subsidiadas por essas concepções, nos permitiram compreender as relações estabelecidas entre os/as servidores com deficiência e os/as demais pessoas que trabalham diretamente com ele/as. Nesse sentido, estabelecemos reflexões sobre as vivências expostas na entrevista semiestruturada, considerando suas falas e percepções relacionadas a atuação nesse espaço de trabalho que de alguma forma dialoguem com a qualidade de vida e o bem-estar no âmbito do serviço público municipal.

[...]Então é bom que todo mundo se conscientizasse disso principalmente os nossos patrões, sabe, pra vida da gente ser melhor, com mais qualidade de vida. Não só pra gente como pra eles também porque se melhora pra nós melhora pro próximo. É isso que eu queria e quero até hoje, né? E vou continuar lutando (Margarida, entrevista concedida em, 2023).

[...]Capacitar todos os setores, estar trazendo as informações. Eu acho que o fundamental preparar a equipe, tem um deficiente na sua turma então vamos preparar essa equipe para receber ele. Vamos preparar essa equipe pra receber o deficiente físico, diversos tipos de deficiência, né, a gente sabe disso. Mas é de suma importância estar preparando os colaboradores pra isso, isso é de suma importância[...]. (Tulipa, entrevista concedida em, 2023).

[...]Porque quando se conscientiza o que acontece, tem que passar isso pra coordenação, pro local tem que ser avisado pra aquele setor, “você está preparado pra receber uma pessoa com deficiência”? Não. Mas essa pessoa passou nesse cargo ela vai trabalhar aqui com você vamos fazer o melhor possível pra que ela tenha um bom desempenho do seu trabalho.[...]

[...]Dê liberdade pra que a pessoa com deficiência fale, “isso daqui é bom pra mim, isso daqui vai me ajudar”, gente, são ações tão pequenas, tão pequenas que a pessoa ela vai se sentir feliz pra trabalhar, na verdade ela nem vai se sentir pessoa com deficiência porque ela vai em todos os lugares aonde os outros vão [...] (Orquídea, entrevista concedida em, 2023).

No fragmento da fala do/a participante Margarida, percebe-se que a qualidade de vida é tema presente no cotidiano da pessoa com deficiência e o bem-estar é um anseio inclusive no ambiente de trabalho. Que exige um esforço coletivo para que essa condição se estabeleça. Margarida sublinha que os “patrões”, ou seja, o empregador, que no serviço público é representado pela chefia imediata, tem um papel primordial na gestão das relações da equipe no sentido de conscientizar sobre a presença, atuação e especificidade da pessoa com deficiência que a integra. Assim, ele/a atribui responsabilidade ao gestor público em viabilizar as condições para que esses/as servidores/as desempenhem suas atividades em um local cujo bem-estar se faça presente.

Tulipa e Orquídea também têm essa percepção, eles/as expressam que a chegada de um/a servidor/a com deficiência deveria ser precedida de uma preparação dos/as demais

integrantes do setor, a fim de evitar os olhares piedosos e as atitudes capacitistas, que interferem diretamente no bem-estar da pessoa com deficiência no local de trabalho.

É importante salientar que o capacitismo é uma forma muitas vezes velada, de preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência, que se manifesta através de comportamentos, práticas e atitudes como: barreiras físicas e arquitetônicas que impedem o pleno exercício da cidadania; linguagem condescendente e paternalista em conversas; elogios que implicam que a deficiência de uma pessoa deveria impedi-la de realizar bem certas atividades, subestimá-las, não acreditando na sua capacidade de concluir atividades; supervalorizá-las quando elas realizam alguma atividade comum do cotidiano com autonomia.

Não é demais, destacar que no Brasil o capacitismo é considerado crime, de acordo com a Lei 13.146/15, que criminaliza a prática, indução ou incitação de discriminação de pessoa em razão de sua deficiência.

Para Abreu e Moraes (2012) prevalece nas organizações, sejam públicas ou privadas, algumas práticas e realidades, como: falta de acessibilidade e de adequação das condições de trabalho; delegação às pessoas com deficiência de atividades simples e repetitivas, com baixo grau de mobilidade e difícil ascensão entre as funções; isolamento em setores específicos das empresas; não compreensão do trabalho como importante fator para a melhoria da condição de vida dessas pessoas. Além da contratação com o intuito de melhorar o *marketing* institucional, outras, simplesmente para atender a determinação legal. *“não é só garantir as vagas no concurso é necessário dar condições de trabalho, a primeira ação que tem que ser feita é que os órgãos públicos entendam que não adianta contrata eles precisam dar condições. E a primeira coisa que eles têm que fazer é se conscientizar (Orquídea, entrevista concedida em 2023).*

Nessa conjuntura, infere-se que não basta ter pessoas com deficiência no quadro funcional, é necessário que seja proporcionado um ambiente de trabalho saudável, com que possibilite o desenvolvimento pessoal e profissional e que viabilize sua permanência no quadro de colaboradores da empresa (Gil, 2002). Para tanto, faz-se fundamental preparação da equipe e a produção de conhecimento acerca de como a PCD percebe e avalia a qualidade de vida no trabalho.

Sendo assim, o bem-estar torna-se um fator essencial não apenas para a satisfação dos/as servidores/as, mas também para o bom desempenho laboral. Servidores/as que se sentem bem em seu ambiente de trabalho tendem a ser mais produtivos, engajados, enquanto a falta de bem-estar pode levar a adoecimentos como estresse, burnout, absenteísmo.

4.3 - Barreiras no cotidiano do trabalho

O trabalho se constitui em uma dimensão fundamental na vida de todas as pessoas, proporcionando o sustento financeiro, bem como a oportunidade de interação e integração social, além do desenvolvimento pessoal e profissional. No entanto, para as pessoas com deficiência, o cotidiano de trabalho, com frequência, envolve desafios adicionais que vão além das exigências comuns do ambiente laboral pois, se deparam com diferentes barreiras. Essas barreiras podem assumir formas diversas, desde obstáculos físicos e estruturais até limitações atitudinais, comunicacionais e institucionais, impactando diretamente a experiência dessas pessoas no âmbito do trabalho.

Nessa categoria, discutimos como essas barreiras impactam diretamente o desempenho, a motivação e o bem-estar das pessoas com deficiência em seus ambientes de trabalho. Além disso, são analisadas as formas pelas quais o poder público e a sociedade podem, e devem, reconfigurar esses espaços para torná-los mais inclusivos, acessíveis e acolhedores, garantindo a equidade de oportunidades para todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente de suas limitações físicas, sensoriais ou intelectuais.

Para tanto, nos serviremos das entrevistas semiestruturadas realizadas com os/as respondentes desse estudo, as quais indagamos sobre possíveis barreiras que enfrentam no cotidiano de trabalho.

Margarida: *Sim. Tenho enfrentado muitas o local de trabalho não foi realizado adequações para minha deficiência, que atendem a minha deficiência, assim me impossibilita de exercer todas as atividades do cargo, porque assim tem que ter adaptação pra deficiência, né? Porque a gente pode realizar, mas desde que adequa o local a nossa deficiência. (Margarida, entrevista concedida em, 2023).*

Palmeira: *Então, as barreiras que eu enfrento é basicamente as barreiras relacionadas com a comunicação. Então como a minha deficiência é auditiva então eu dependo muito que as pessoas falem mais alto, ou que as pessoas repitam quando não entendo. (Palmeira, entrevista concedida em, 2023).*

Tulipa: *Assim hoje eu trabalho com uma equipe já tem oito anos, né. Então se eu falar olha eu uso aparelho, fala com mais atenção comigo, não bate nas minhas costas, não fale comigo de costas, né. Então o pessoal já foi adaptando, né. Mas no início foi mais difícil assim, então adaptar toda hora eu tinha que falar fala mais alto, fala olhando pra mim, né. Vai me ajudar a ler os seus lábios, né e tudo. Então hoje eu vivo outra realidade, mas no início realmente foi difícil pra mim. (Tulipa, entrevista concedida em, 2023).*

Orquídea: *[...] Eu desde que quando eu entrei na prefeitura eu sempre utilizei um triciclo para trabalhar[...] e toda vez que eu chego no meu local de trabalho alguém tem que pegar essa cadeira, daí eu saio da minha moto(triciclo) sento-me na cadeira e vou trabalhar. [...]o espaço onde eu trabalho ele é pequeno nada dá pra mim trabalhar com uma cadeira de roda. Até porque, nunca foi oferecido uma cadeira de roda no local aonde eu trabalho. Porque sabendo que existe uma pessoa com deficiência, mas nunca foi oferecido, então o que acontece esse é o local onde eu*

trabalho. E o que eu queria contar e que eu me emociono é isso existe eventos lá na cantina onde eles fazem aniversário, festa de aniversário, eles fazem confraternizações e eu não participo, nunca participo e eu não gosto. E lá o pessoal me chama de antissocial, mas a verdade não que eu sou antissocial, a verdade é que pra se chegar nessa cantina existe um monte de gente que tem que me ajudar, então, tem que pegar a minha cadeira de escritório pô dentro de um carro eu tenho que montar na minha moto e chega na cantina. Quando se chega na cantina é aquela coisa é todo mundo fica olhando a gente, parece que a gente é diferente de tudo tá ali, ótimo (choro) aí quando você entra nessa cantina com a cadeira de escritório (choro) o que você vai fazer, você tem que comer o que as pessoas trazem pra você não tem como você ir lá e colocar a comida que você quer, porque não tem cadeira (choro), não tem uma cadeira de roda, não tem acessibilidade. É isso que me magoa que é um sentimento assim, (choro) bem dolorido pra mim por isso que eu sempre falo o portador de deficiência ele tem que aposentar antes, porque o portador de deficiência ele entra, senta e se limita a esses três lugares a mesa, computador e arquivo. Fora no local onde eu trabalho gente, existe um cantinho da conversa, existe uma árvore e banquinhos, banco onde eles se sentam pra conversar e da minha sala eu escuto eles conversarem, eu escuto eles conta piadas, eu escuto eles rirem mas, eu nunca fui pro cantinho, por que? Existe uma rampa tão íngreme que se eu pensar em ir com a cadeira de escritório pra lá eu morro de medo de cair. Então, são coisas que assim poderia amenizar dentro do trabalho sabe pesquisadora (choro). Então assim é, são coisas muito pequena, mas que eu queria que nos locais públicos a mesma acessibilidade que tinha com a pessoa que não é portador de deficiência, pessoa com deficiência é, tivesse também o mesmo acesso porque como é bom quando você tem um você vai fazer um trabalho, você cansa igual o meu trabalho é (choro) ser oficial administrativo então eu trabalho bastante com a mente e isso cansa bastante e aquilo as vezes eu fico escutando eles fala, eu se eu fosse lá eu tenho certeza que as vezes eu ia melhorar até a minha condição mesmo (choro) é... psicológica, tão assim o que eu queria mostrar pra vocês gente é que é... dentro do órgão público que é o que é coordena é na verdade a palavra não é coordena a palavra é que fiscaliza todos os estabelecimentos eles mesmo não vê as pessoas com deficiência trabalhando pra eles. Então, era isso que eu queria que houvesse. Outra coisa gente também que eu queria contar pra vocês é a questão do meu ponto eletrônico, quando entrei na prefeitura eu nunca consegui bater o meu ponto, eu fiquei 16 anos sem passa, sem sem bater o ponto, sempre tinha que pedir alguém pra bate e, quando inteirou 16 anos olha o cumulo do absurdo só precisava duma rampa! (choro) Lá tinha uma escada, só precisava duma rampa, de alguém que que falasse assim (choro), nós temos uma pessoa com deficiência aqui minha gente ela é um ser humano ela precisa, será que ela não queria passar o ponto? E aconteceu um fato. Esse fato tem dezesseis anos de trabalho público, gente foi a maior alegria do mundo e eu não foi só eu. Eu chorei, mas os meus amigos que trabalhavam comigo que sempre passava o cartão eles fizeram festa! Então assim, foi muito gratificante gente e era somente uma rampa, precisava somente fazer uma rampa (choro), mas hoje o que que acontece por conta da eu acho que é da conscientização, a pessoa não sabe é.. e eu espero muito demonstrar para as pessoas é que a pessoa com deficiência ela existe e ela, ela é capaz então assim a importância que eu queria é que as pessoas visse isso e hoje eu não não tenho acesso ao ponto eletrônico porque uma pessoa achou que aquela porta que se abriu do outro lado(choro) geraria transtorno de pessoas entrando por ali mas não pensou em mim. Então, eu hoje eu continuo tendo que pedir pra alguém abri a porta pra eu passar o cartão, existe a rampa mas fechou uma porta o que que adiantou não sei. Espero que com a pesquisa as pessoas possam se conscientizar queo fechar duma porta é a tristeza pra uma pessoa com deficiência. (choro)pausa... Banheiro existe também o banheiro. É... Quando entrei na prefeitura o que aconteceu? Não tinha banheiro, não tinha bebedor, então, é... fez fez-se um banheiroé... tem 3 anos que fez, um banheiro que se diz adaptado, mas na verdade é... eu vou usar uma frase que eu não sei de quem que é ela fala assim nada... sobre... nós sem nós, então o que acontece o que essa frase quer dizer? Que o banheiro que foi feito pra mim... eu assim, eu não reclamo porque eles achou que tava fazendo o que era certo, mas eles não fizeram o que é certo. Mas eles não fizeram o que era certo. Porque o banheiro que eles fizeram...eu contar essa história é meio constrangedor.

Mas eu vou contar pois eu acho que as pessoas têm que entender que se eu trabalho naquele local que aquele banheiro foi feito especificamente nada melhor do que eu pra dizer o que eu preciso, não as pessoas ficarem deduzindo, que aquilo que tá sendo feito é o que eu preciso. Então o que eles fizeram? Não me perguntou colocou um vaso super alto e quando eu vou fazer xixi é... faz tanto barulho, faz barulho e isso eu fico bastante constrangida, gente. Então, como faz barulho toda vez que eu vou no banheiro, eu conversei com meu coordenador, nos dois trabalhamos na mesma sala (choro) eu pedi pra ele que toda vez que eu fosse no banheiro ele saísse da sala, e ele faz isso, ele faz isso. E ele me perguntou por que e eu quando eu ia no banheiro para não fazer barulho eu... eu ficava colocando no papel, né? Mas isso era muito ruim, então eu pedi pra ele quando eu vou no banheiro ele sai da sala. E assim, será que isso seria... será que as pessoas que não se diz portador de deficiência é... se sentiria bem com uma situação dessa? Eu acho que ninguém se sentiria. Então é isso que eu peço a pesquisadora o trabalho que ela está fazendo é pra mostrar que nada sobre nós sem nós, então a gente tem que participar daquilo que está sendo feito pra gente. (Orquídea, entrevista concedida em, 2023).

Os relatos transcritos a partir das entrevistas semiestruturadas, evidenciam as percepções dos/as servidores/as com deficiência as quais apontam que no âmbito do serviço público estudado, ainda não é claro o pressuposto “[...]de que a pessoa com deficiência deva ser incluída na sociedade e no trabalho tendo como parâmetro suas potencialidades, e que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir sua plena participação dessas pessoas.” (Carvalho-Freitas, 2007, p. 57). Nesse sentido, percebemos que as barreiras no ambiente de trabalho provocam desgastes, repercutindo na saúde dos/as servidores/as com deficiência. Entretanto, as vivências desses/as trabalhadores/as não são homogêneas.

Note-se que tanto Palmeira, quanto Tulipa, ressaltam as barreiras comunicacionais no ambiente de trabalho, destacando a necessidade constante de pedir ajustes aos colegas. Essas barreiras, por serem invisíveis, costumam ser ignoradas ou subestimadas. As dificuldades que enfrentam ao pedir para os/as outros/as falarem mais alto ou evitarem falar de costas indicam que a deficiência auditiva ainda é mal compreendida e não reconhecida em sua totalidade.

Nesse contexto, Borges e Longen (2017) discute a falta de conscientização no ambiente de trabalho quanto às barreiras comunicacionais enfrentadas pelas pessoas com deficiência auditiva. Segundo o autor, a inclusão comunicacional exige uma mudança de postura dos colegas e da gestão, de modo a garantir que a comunicação seja acessível para todos/as. Tulipa e Palmeira demonstram como a adaptação comunicacional recai sobre eles/as, enquanto o ambiente de trabalho pouco se ajusta às suas necessidades.

Por conseguinte, o modelo social da deficiência, discutido por Gesser, Böck e Lopes (2020), é aplicável aqui, pois argumenta que as deficiências são exacerbadas pelas barreiras ambientais e sociais. A comunicação no ambiente de trabalho é um exemplo claro de como, em vez de eliminar essas barreiras, o ambiente continua a perpetuá-las, gerando dificuldades adicionais para as pessoas com deficiência auditiva.

Já a narrativa de Orquídea sobre as barreiras arquitetônicas e sociais reflete uma situação comum em muitos ambientes de trabalho no Brasil, tanto no setor público quanto no privado. A falta de acessibilidade arquitetônica vai além da simples ausência de rampas ou cadeiras de rodas adequadas. A impossibilidade de Orquídea participar dos momentos de interação social revela a exclusão simbólica de trabalhadores com deficiência, que muitas vezes são marginalizados não apenas no exercício de suas funções, mas também nas interações cotidianas com colegas.

Diniz (2007) e Sasaki (2006) discutem como a ausência de adaptações no ambiente físico se relaciona com o capacitismo institucional, que perpetua a invisibilidade das necessidades das pessoas com deficiência. Segundo Diniz (2007), as barreiras arquitetônicas são uma forma de violência simbólica que reforça a exclusão social e o isolamento de trabalhadores com deficiência. A segregação física torna-se dessa forma, também uma segregação social, como evidenciado no relato de Orquídea, em que ela é excluída das confraternizações e vista como "antissocial".

Além disso, Sasaki (2006), em sua obra sobre inclusão, afirma que a acessibilidade não se resume à eliminação de barreiras físicas, mas deve englobar também a promoção de um ambiente inclusivo e igualitário, onde as interações sociais e o pertencimento são garantidos. No caso de Orquídea, a exclusão física gera um impacto direto em seu bem-estar emocional, contribuindo para o seu sentimento de isolamento.

Assim, no excerto da entrevista de Orquídea, ela nos evidencia a dificuldade física e a exclusão social, como também deixa claro o impacto emocional dessas barreiras. O choro e a angústia expressados por ela indicam um profundo desgaste emocional causado pela falta de acessibilidade, pela segregação social e pela necessidade constante de lutar por seus direitos. Orquídea descreve como a exclusão dos espaços de convívio, como o "*cantinho da conversa*", e a luta por algo tão simples quanto uma rampa para o ponto eletrônico resultaram em sofrimento psicológico.

Estudos como o de Kinoshita (2024), apontam que o ambiente de trabalho excludente pode levar ao adoecimento emocional de pessoas com deficiência. Segundo o autor, a falta de acessibilidade e a discriminação no local de trabalho geram sentimento de frustração, isolamento e impotência, que frequentemente levam ao desenvolvimento de quadros de estresse, ansiedade e depressão. O relato de Orquídea reflete essa realidade, já que o constante isolamento e o esforço contínuo para ser reconhecida no ambiente de trabalho a levaram a um desgaste emocional severo.

Ainda, Leão e Silva (2012) discutem como as barreiras no trabalho impactam a saúde mental de trabalhadores com deficiência, ressaltando que a exclusão sistemática desses sujeitos gera um ciclo de adoecimento emocional que se intensifica ao longo dos anos. O isolamento social relatado por Orquídea, o sentimento de impotência diante das barreiras físicas e a constante necessidade de provar sua capacidade no trabalho são fatores que, segundo esses autores, estão diretamente ligados ao adoecimento emocional de pessoas com deficiência.

Orquídea também aborda as barreiras atitudinais ao ser vista como "antissocial" pelos/as colegas, sem que estes compreendam o impacto das barreiras que enfrenta. O capacitismo implícito nas atitudes dos colegas agrava seu sentimento de exclusão e contribui para o adoecimento emocional. Essa forma de preconceito sutil é particularmente prejudicial, pois além de negar sua inclusão social, impõe uma carga emocional negativa sobre Orquídea, levando a sentimentos de isolamento e desamparo.

Moreda (2021) problematiza a questão do capacitismo no ambiente de trabalho, sugerindo que atitudes preconceituosas, mesmo que sutis, podem causar graves impactos na saúde mental dos/as trabalhadores/as com deficiência. O termo "antissocial" atribuído a Orquídea revela um julgamento superficial de sua condição, ignorando as barreiras físicas e atitudinais que dificultam sua participação plena. A autora argumenta que essa falta de compreensão e empatia por parte dos colegas de trabalho contribui para o isolamento e o sofrimento emocional das pessoas com deficiência.

Ademais, Diniz, Barbosa e Santos (2010) mostram como o capacitismo afeta a percepção de competência e participação no ambiente de trabalho, gerando estigmas que reduzem as possibilidades de inclusão. O caso de Orquídea, que é vista como diferente e isolada, reflete essa dinâmica, onde as barreiras atitudinais se tornam tão prejudiciais quanto as barreiras físicas.

A expressão "*Nada sobre nós, sem nós*" dita por Orquídea reforça a necessidade de que a pessoa com deficiência seja incluída ativamente nas decisões sobre as adaptações em seus ambientes de trabalho. O caso do banheiro adaptado sem consulta prévia e que acabou sendo inadequado, ilustra como a exclusão das pessoas com deficiência no processo de tomada de decisão resulta em soluções ineficazes.

Essa perspectiva também é explorada por Carvalho-Freitas (2007), que acredita que a inclusão verdadeira só ocorre quando as pessoas com deficiência participam ativamente das decisões sobre as políticas que afetam suas vidas. A exclusão de Orquídea na definição das adaptações necessárias para o banheiro é um exemplo claro de como a falta de diálogo com as

pessoas com deficiência resulta em práticas que, embora bem-intencionadas, perpetuam a exclusão e o sofrimento.

Nesse sentido, percebemos que as entrevistas indicam que as barreiras enfrentadas no cotidiano do trabalho para pessoas com deficiência são múltiplas e complexas, abarcando desde questões físicas e comunicacionais até problemas atitudinais e institucionais. Observamos que o diálogo com referencial teórico que subsidiou as análises dessa categoria, reforça a necessidade de não apenas eliminar barreiras físicas, mas também de promover um ambiente de trabalho inclusivo e socialmente mais equânime. Assim, torna-se essencial que os/as gestores/as públicos implementem políticas inclusivas que garantam que as adaptações sejam realizadas com a participação direta das pessoas com deficiência, promovendo, assim, a acessibilidade em todos os níveis.

4.4 - Estratégias de enfrentamento de barreiras no trabalho, percepções de servidores com deficiência no serviço público municipal

O enfrentamento das barreiras no trabalho de pessoas com deficiência no serviço público é um tema de significativa complexidade, pois envolve questões estruturais, relacionais e atitudinais. No Brasil, muito embora possua um arcabouço de legislações como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) que estabelecem diretrizes para a inclusão, as barreiras no cotidiano do trabalho ainda são uma realidade para muitos/as servidores/as com deficiência. A análise da categoria *Estratégias de enfrentamento de barreiras no trabalho percepções de servidores com deficiência no serviço público municipal*, aqui apresentada se fundamenta nas narrativas de servidores/as públicos com deficiência e nas contribuições teóricas de autores/as como Gesser, Böck e Lopes. (2020); Kinoshita (2024); Leão e Silva (2012); Borges e Longen (2017), buscando estabelecer um diálogo crítico sobre as estratégias de enfrentamento dessas barreiras.

Entrevistadora: O que pode ser feito para melhorar o trabalho das pessoas com deficiência no serviço público?

Palmeira: Eu acho que o que pode ser feito um treinamento específico nessa área pros demais colegas. Porque quando se fala em pessoa com deficiência no ambiente do trabalho ou em quaisquer ambientes pessoas pensam logo que é basicamente pessoa com cadeira de roda e se esquecem que existe outras deficiências que é o caso da auditiva, principalmente as deficiências não visíveis que é o caso da deficiência auditiva, que é o caso da deficiência visual e tal tal tal. Mas é porque também eu dependo do aparelho auditivo então... e é muito discreto, então algumas pessoas quando veem o meu aparelho auditivo fica até surpresas porque eu não pareço deficiente. Então basicamente isso, eu acho que o que falta também na administração pública de uma forma geral é um trabalho educativo vamos dizer assim, pra que as pessoas tenham ciência que a deficiência auditiva não se resume a pessoa com

deficiência física mas que existem outras deficiências e cada uma tem seus próprios desafios. (Palmeira, entrevista concedida em, 2023).

Tulipa: Capacitar todos os setores, estar trazendo as informações. Eu acho que o fundamental preparar a equipe, tem um deficiente na sua turma então vamos preparar essa equipe para receber ele. Vamos preparar essa equipe pra receber o deficiente físico, diversos tipos de deficiência, né, a gente sabe disso. Mas é de suma importância estar preparando os colaboradores pra isso, isso é de suma importância. (Tulipa, entrevista concedida em, 2023).

Orquídea: É eu acho que uma das ações, a primeira ação que tem que ser feita é que os órgãos públicos entenda que não adianta contrata eles precisam dar condições. É a primeira coisa que eles tem que fazer é se conscientizar disso. Porque quando se conscientiza, o que acontece, tem que passar isso pra coordenação, pro local tem que ser avisado pra aquele setor, “você está preparado pra receber uma pessoa com deficiência”? Não. Mas essa pessoa passou nesse cargo ela vai trabalhar aqui com você vamo fazer o melhor possível pra que ela tenha um bom desempenho do seu trabalho. Mas que essas mudanças, essa conscientização daquele, gente eu tô dizendo o local, somente o local aonde a pessoa com deficiência vai trabalhar. Então as pessoas têm que estar consciente que ali existe uma pessoa com deficiência. Então o que acontece, a conscientização tem que falar pra eles aquela pessoa ela vai trabalhar ali com você, ela precisa que o espaço dela seja respeitado, ela precisa ter acessibilidade, mas tudo isso, gente, em comum acordo com a pessoa que vai trabalhar. Cês entendeu o que eu quis dizer? Então, a primeira coisa que eu acho que vai fazer com que melhore as condições da pessoa com deficiência no trabalho é essa conscientização do órgão público ou de qualquer outro lugar, né? Segundo é fazer aquela adaptação pra pessoa com deficiência de acordo com a necessidade dela, em comum acordo com ela. Dê liberdade pra que a pessoa com deficiência fale, “isso daqui é bom pra mim, isso daqui vai me ajudar”, gente, são ações tão pequenas, tão pequenas que a pessoa ela vai se sentir feliz pra trabalhar, na verdade ela nem vai se sentir pessoa com deficiência porque ela vai em todos os lugares aonde os outros vão. Então eu acho que o principal é isso, é ter a conscientização do órgão público e do setor onde o portador de deficiência trabalha e fazer aquele local de acordo com a necessidade do portador de deficiência da pessoa com deficiência e que eles deem a liberdade pra que essa pessoa fale “é disso que eu preciso” e não eles fica fazendo essa acessibilidade falsa como eu disse anteriormente. (Orquídea, entrevista concedida em, 2023).

Margarida: Aí investir mais no deficiente, nos pcds, sabe, é incluir mais os pcds nas ações que tem, sabe, porque se faz uma ação boa pra quem não é pcd aquele pcd também pode participar daquilo, não excluir a gente de tudo, eles querem excluir a gente de tudo. Entrevistadora: Dá um exemplo. Margarida: De um curso. A tem um curso de cozinha, um curso pra aprender lidar com os alimentos, aí a pcd não pode ir, eu fico revoltada com isso. A pcd não poder ir. Nunca fui. Eu falei gente eu tenho meus filhos, tem meu marido que eu cozinho, tem coisa saborosa que eu possa aprender lá, pra fazer pros meus filhos, pros meu sobrinho e até para os alunos da escola. Nós podemos, nós podemos, nós podemos trabalhar com a adaptação, nós podemos ser eficiente, nós podemos ser eficientes numa cozinha. Adapta uma cozinha pra mim, eu posso fazer um bolo saboroso numa cozinha, mas pra isso eu podia muito bem ser incluída nessas pessoas que eles declaram ser normais, pra eles o pcd não é normal, (ah) é uma pessoa doente eu falei eu não sou doente. Uma vez uma funcionária que trabalha comigo chegou e falou você é uma pessoa doente eu nunca quero ser uma pessoa doente feito você. Eu falei pra ela nunca fui doente, sou especial, porque Deus me fez especial, pra mim, pros meus filhos, pra todos porque o que eu tenho dentro de mim para ensinar é muito maior do que minha deficiência, muito maior que minha deficiência, eu tenho muita coisa pra ensinar pra vocês que vocês não sabem, porque aquele que acha que sabe tudo é aquele que não sabe nada, que não quer aprender com o outro. Não quer aprender que uma pessoa pode fazer de uma maneira um arroz e uma pessoa pode fazer de outra maneira, às vezes você pode me perguntar você faz como isso um arroz, aí eu falo e explico, (ah) eu faço

diferente, mas eu achei melhor fazer do jeito que você faz, então a minha opinião, o meu falar pra ela adiantou muita coisa na vida dela, o aprendizado um com outro. Isso é bom pro deficiente, é bom para o ser humano, não só para o deficiente mas para o ser humano. Investir não só na deficiência, investir em todos, investir em cursos não só pra deficiente, mas também pro outro é bom, muito bom. (Margarida, entrevista concedida em, 2023).

A/o respondente Palmeira pontua uma questão muito importante, qual seja, a invisibilidade das deficiências não visíveis, de maneira que ela/e destaca a falta de reconhecimento das deficiências não visíveis, como a auditiva, mencionando que seus/as colegas se surpreendem ao perceber seu aparelho auditivo. Essa fala revela uma lacuna no entendimento das múltiplas formas de deficiência, especialmente as que não são imediatamente perceptíveis. Gesser, Böck e Lopes (2020) abordam essa questão ao discutir como o capacitismo reforça a invisibilidade de determinadas deficiências:

Atualmente, em diferentes campos têm-se como concepção a necessidade de compreender a pessoa com deficiência e suas invisibilidades nas relações em decorrência das estruturas capacitistas, que atravessam e constroem os espaços. Não obstante, tal percepção demanda um estudo não só sobre a história da deficiência, mas também sobre os diversos e complexos marcadores sociais que transversalizam a constituição dos sujeitos (Gesser; Böck; Lopes, 2020, p. 131).

A sugestão de Palmeira, de promover treinamentos específicos, está alinhada com a necessidade de conscientizar os servidores públicos sobre as diferentes formas de deficiência, como sugerem Kinoshita (2024); Gesser, Böck e Lopes. (2020). A capacitação é vista como um caminho para mitigar preconceitos e melhorar a comunicação e o ambiente de trabalho.

Nessa mesma direção, a fala de Tulipa ressalta a importância de preparar a equipe de trabalho para lidar com diferentes tipos de deficiência. Ela acredita que essa preparação é essencial para que a inclusão seja efetiva. De acordo com Leão e Silva (2012), a adaptação do ambiente de trabalho vai além das barreiras físicas, abrangendo também as relações interpessoais e as barreiras atitudinais que os trabalhadores com deficiência enfrentam no cotidiano:

Em relação às organizações formais de trabalho, essa inclusão relaciona-se à eliminação de todas as barreiras físicas e atitudinais para que os deficientes tenham acesso ao mundo do trabalho e ao desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional (Leão; Silva, 2012, p. 161).

A capacitação dos setores mencionada por Tulipa é uma estratégia importante, pois visa enfrentar esses desafios atitudinais e construir um ambiente mais receptivo e inclusivo. Conforme apontado por Borges e Longen (2017), o treinamento contínuo é uma forma eficaz de promover uma cultura organizacional inclusiva e acolhedora.

Orquídea aponta para a urgência de problematizar a importante pauta da acessibilidade em comum acordo. Assim, enfatiza a necessidade de que as adaptações e acessibilidade sejam discutidas diretamente com a pessoa com deficiência, e não impostas de maneira generalizada. Esse ponto é crucial para garantir que as necessidades individuais sejam respeitadas.

Segundo Gesser, Böck e Lopes. (2020), a acessibilidade efetiva vai além da implementação de recursos materiais, como rampas ou elevadores. Ela deve ser construída em diálogo com as próprias pessoas com deficiência, respeitando suas demandas e especificidades. O capacitismo institucionalizado frequentemente ignora essa perspectiva, resultando em soluções padronizadas que, ao invés de facilitar, muitas vezes complicam o cotidiano desses sujeitos.

A fala de Orquídea reforça essa visão ao destacar que, sem um diálogo aberto com o trabalhador, as adaptações podem ser inadequadas ou insuficientes. Além disso, a inclusão só será plena se houver uma conscientização coletiva nos locais de trabalho, como mencionado por Kinoshita (2024), que defende a construção de um ambiente que respeite e acolha as especificidades de cada servidor com deficiência.

Importante dar lugar a percepção de Margarida quanto a luta pela inclusão em atividades profissionais e sociais. O/a servidor/a expressa uma profunda insatisfação com a exclusão de pessoas com deficiência em cursos e atividades que poderiam ser adaptados para suas necessidades. Ela reivindica seu direito à participação, afirmando que pessoas com deficiência podem, sim, ser eficientes em tarefas, desde que haja adaptações adequadas. Borges e Longen (2017) também discute esse aspecto, ressaltando a importância da inclusão em todas as esferas do trabalho e da vida social:

No ambiente corporativo, ainda se observa muitas barreiras a serem dissociadas para a efetividade de um ambiente inclusivo, tanto arquitetônicas, no sentido de acessibilidade física, quanto atitudinais e culturais nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho. Nesta perspectiva, uma grande oportunidade de experimentação da acessibilidade nas empresas é ouvir os envolvidos e trabalhar em conjunto, uma vez que o processo de inclusão é contínuo, que necessita ser constantemente aprimorado conforme as barreiras e os desafios surjam no dia a dia dos usuários (Borges e Longen, 2017, p. 4).

No fragmento da fala de Margarida, na qual ela menciona sobre a adaptação de uma cozinha para que pessoas com deficiência possam participar de um curso específico revela o quanto é necessário ampliar a visão sobre o que é acessibilidade. Não basta incluir rampas e elevadores; é fundamental criar oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal, que valorizem as habilidades e o potencial de cada pessoa com deficiência.

5- Considerações Gerais

A inclusão de servidores/as com deficiência no serviço público municipal apresenta desafios que vão além das adaptações físicas e estruturais, exigindo também mudanças atitudinais e institucionais. A pesquisa identificou que as barreiras enfrentadas pelos/as servidores/as com deficiência, muitas vezes, envolvem tanto a falta de acessibilidade física quanto barreiras atitudinais que afetam diretamente sua saúde mental e bem-estar. A exclusão de momentos sociais e a falta de diálogo sobre suas necessidades específicas são exemplos de como as práticas organizacionais ainda se mostram ineficazes na promoção de um ambiente inclusivo.

A partir das análises das entrevistas evidenciou-se a necessidade de promover melhorias na qualidade do trabalho dos/as servidores/as com deficiência. Assim, é fundamental que a administração pública municipal adote uma postura proativa e holística, que contemple ações com vistas a promover capacitação contínua, por se tratar de um aspecto essencial, de modo tanto os gestores, quanto os/as demais servidores/as sejam capacitados para lidar com diferentes tipos de deficiência, sensibilizando a equipe sobre as barreiras invisíveis, as comunicacionais e atitudinais. Além de promover uma cultura de inclusão e respeito às diversidades.

Nesse sentido, programas que visem treinamento devem incluir todas as pessoas do setor, de maneira que a conscientização sobre as necessidades específicas dos/as servidores/as com deficiência seja difundida e se torne uma prática na esfera pública do município foco do estudo.

Percebeu-se ainda que a adaptação dos espaços no ambiente de trabalho deve ser realizada em diálogo com os/as servidores/as com deficiência, garantindo que suas necessidades específicas sejam atendidas. A inclusão de tecnologias assistivas, adaptação de móveis, banheiros acessíveis e a eliminação de barreiras físicas são essenciais para que esses/as trabalhadores/as realizem suas atividades com autonomia e eficiência.

Outrossim, conforme sublinhado pela frase de um/a servidor/a participante, “*Nada sobre nós, sem nós,*” é fundamental que os/as servidores/as com deficiência sejam consultados ativamente nas decisões sobre adaptações e políticas de inclusão. Confirmou-se que a implementação de soluções padronizadas, sem levar em consideração as necessidades individuais, pode gerar exclusão e frustração, como apontado nos relatos dos/as entrevistados/as.

Por fim, destaca-se que para que aconteça a efetiva promoção do bem-estar no ambiente de trabalho da PCD, além das adaptações físicas, é importante que as relações interpessoais

nesses ambientes laborais sejam vivenciadas de maneira que inclua todos/as os servidores/as, sem nenhum tipo de distinção. Momentos de interação social e de confraternização devem ser acessíveis a todos/as, garantindo que a participação no setor vá além do cumprimento das atribuições diárias do cargo.

Assim, ao implementar essas ações, a administração pública direta municipal, além de melhorar as condições de trabalho dos/as servidores/as com deficiência, também contribuirá para um ambiente de trabalho menos adoecedor, mais produtivo, respeitoso e inclusivo. Lembrando sempre, a inclusão é um processo contínuo e deve ser incorporada de forma orgânica na cultura da instituição pública, promovendo igualdade de oportunidades e respeito às diferenças.

6 - CONCLUSÃO

Ao longo dessa jornada de pesquisa, buscamos desvendar os desafios e as potencialidades da inclusão de servidores/as com deficiência no contexto de uma prefeitura em Minas Gerais. Através das vozes e experiências dessas pessoas, procuramos entender como as condições de trabalho moldam sua saúde e bem-estar, com o intuito de contribuir para a construção de um ambiente laboral mais justo e acolhedor. A presente pesquisa, ao investigar as condições de trabalho e saúde de servidores/as públicos com deficiência em um município mineiro, revelou a necessidade de ações mais efetivas para garantir a inclusão no serviço público. Os resultados obtidos evidenciam que, apesar dos avanços, ainda persistem diversas barreiras que impedem a plena participação desses/as profissionais.

Sustentamos que os objetivos específicos da pesquisa foram alcançados, pois foi possível mapear o perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde dos servidores com deficiência, compreender as relações entre trabalho e saúde nesse contexto, e registrar as percepções dos/as servidores/as sobre as barreiras e estratégias de enfrentamento no cotidiano laboral.

No que se refere ao perfil dos/as servidores/as participantes da pesquisa, revelou-se um predomínio de mulheres com mais de 50 anos, ocupando principalmente cargos na Secretaria Municipal de Educação. A deficiência física foi a mais prevalente entre os/as participantes. No entanto, a análise das condições de trabalho revelou a existência de diversas barreiras, tanto físicas quanto atitudinais, que impactam negativamente a saúde dos servidores. A falta de infraestrutura adequada, a ausência de políticas de saúde específicas e a falta de sensibilização dos/as colegas de trabalho somam-se aos desafios identificados.

Posto isso, entendemos que os achados da pesquisa corroboram estudos anteriores que apontam para a necessidade de políticas públicas mais inclusivas e efetivas. Ao mapear as principais barreiras enfrentadas pelos/as servidores/as com deficiência, este estudo contribui para a construção de um diagnóstico mais assertivo da situação pesquisada e para a proposição de ações necessárias. Além disso, a pesquisa destaca a importância de considerar as especificidades de cada deficiência ao implementar medidas de inclusão.

Contudo, mesmo considerando os resultados relevantes dessa dissertação, observamos que algumas limitações devem ser consideradas, como por exemplo, a amostra utilizada e o foco em um único município. Sendo assim, entendemos que estudos futuros podem ampliar a análise para outros municípios e incluir outras categorias de servidores/as com deficiência. Além disso, os resultados deste estudo apontam para a necessidade de pesquisas futuras que

aprofundem a investigação sobre a relação entre trabalho e saúde de servidores com deficiência, explorando diferentes contextos e realidades. Sugere-se a realização de estudos que acompanhem a evolução das condições de trabalho e saúde desses /as servidores/as ao longo do tempo, bem como pesquisas que investiguem o impacto de intervenções e políticas públicas voltadas para a inclusão e o bem-estar no trabalho.

Portanto, percebemos a necessidade de investimento por parte da administração pública municipal em infraestrutura acessível, na promoção e capacitação de gestores/as e servidores/as, bem como a implementação de políticas de saúde específicas e criação de mecanismos de participação dos/as servidores/as com deficiência nos processos de tomada de decisão. Essas medidas, conjuntamente, podem contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todas as pessoas.

Por fim, defendemos que este estudo contribui para a compreensão das condições de trabalho e saúde de servidores com deficiência em um município de Minas Gerais, revelando desafios e potencialidades para a promoção da inclusão e do bem-estar no serviço público. Esperamos que os resultados desta pesquisa possam subsidiar a formulação de políticas públicas mais efetivas e a construção de um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e saudável para todos/as.

REFERÊNCIAS

- ABREU, M. V.; MORAES, L. F. R. (2012). A Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, 10(1), 084-104. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/gestaoorg/article/view/21795/18379> Acesso em: 24 ago. 2024.
- BAPTISTA, A. K.; SILVA, F. C. M. (2011). Perfil demográfico e do emprego das pessoas com deficiência no município de Belo Horizonte, MG - Brasil. **Revista Médica de Minas Gerais**, 21(3), 288-297. Disponível em: <https://rmmg.org/artigo/detalhes/172>. Acesso em: 12 jan. 2024.
- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011, 229 p.
- BORGES, A. G. **Representações de saúde e trabalho na perspectiva de servidores administrativos** de uma prefeitura mineira. 2022. 86 f. Dissertação (Mestrado em Saúde do Trabalhador). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022. <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2022.602>.
- BORGES, A. V.; LONGEN, W. C. **A Acessibilidade nas Empresas: Percepções Sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**, p. 1544-1549. In: . São Paulo: Blucher, 2017. Disponível em: <https://www.proceedings.blucher.com.br/article-details/a-acessibilidade-nas-empresas-percepes-sobre-a-incluso-de-pessoas-com-deficincia-no-mercado-de-trabalho-25812> Acesso em: 24 ago. 2024. <https://doi.org/10.5151/16ergodesign-0155>
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 05 nov. 2021.
- BRASIL. **2015 Estatuto da Pessoa com Deficiência** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146 Acesso em: 05 nov. 2021.
- BRASIL. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**/ Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf> Acesso em: 28 out. 2023.
- BRASIL. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**/ Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf> Acesso em: 28 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em: 19 maio 2024.

BRASIL. **Decreto nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999.** Brasília: Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1999. Disponível em: http://www.in.gov.br/mp._leis/leis_texto.asp. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. **Estatuto da Pessoa com Deficiência.** – 3. ed. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2019. 50 p. disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554329/estatuto_da_pessoa_com_deficiencia_3ed.pdf Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24/07/1991** – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde do Trabalhador.** Brasília: Ministério da Saúde, 2002. Disponível em: https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_trabalhador_cab5_2ed.pdf Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990** anotada. 3 ed. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público.

BRASIL. **Decreto Executivo nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Brasília: Diário Oficial da União. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/579385/publicacao/15748546> Acesso em: 10 maio 2024.

BRIGATTI, F. **Governo desobriga empresa de cumprir cota para trabalhador com deficiência.** Folha de São Paulo, SP, 3/12/19. Seção de economia. Disponível: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/governo-desobriga-empresa-de-cumprircota-para-trabalhador-deficiencia.shtml#:~:text=O%20governo%20Bolsonaro%20encaminhou%20ao,a%20dois%20sal%C3%A1rios%20m%C3%ADnimos%20mensais>. Acesso em: 04 ago. 2022.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A Inserção de PCDs em empresas brasileiras. Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.** 2007. 314 f. Tese de Doutorado em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

COSTA, P. H. F. S. **Fluxos de inserção e acompanhamento das condições de trabalho de servidores com deficiência:** um estudo de caso. 2017. 129f. Dissertação (Mestrado

Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017.

DINIZ, D. (2007). **O que é deficiência?**. Editora Brasiliense.

DINIZ, D., BARBOSA, L., & SANTOS, W. (2010). **Deficiência, direitos humanos e justiça**. In D. Diniz, *Deficiência e discriminação* (pp. 97-115). Brasília: Letras Livres/EdUnB.

DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. DOS. Deficiência, direitos humanos e justiça. Sur. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, p. 64–77, dez. 2009.
<https://doi.org/10.1590/S1806-64452009000200004>

DINIZ, F. A. **Psicodinâmica do trabalho: vivências de prazer e sofrimento de trabalhadores com deficiência no ambiente hospitalar**. 2022. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências Humanas e Naturais – Universidade Federal do Espírito Santo, Espírito Santo, 2022. Disponível em: <https://psicologia.ufes.br/pt-br/pos-graduacao/PPGP/detalhes-da-tese?id=14583> Acesso em: 24 ago. 2024.

DUARTE, R. Entrevista em Pesquisas Qualitativas. **Revista Educar**, Curitiba: Editora UFPR, n.24, p.213-225, 2004. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/2216/1859> Acesso em: 12 jan. 2024.
<https://doi.org/10.1590/0104-4060.357>

FERREIRA E. W. (Coord.). Levantamento de Informações Econômico-sociais das Pessoas Portadoras de Deficiência no Município de Uberlândia/MG. **Relatório de Pesquisa**. Uberlândia: CEPES/IEUFU, 2008. 169p. Disponível em: http://www.ieri.ufu.br/system/files/conteudo/pe08_uberlandia_liespdeficiencia_2008_1.pdf. Acesso em: 12 jan. 2024.

FONSECA, R. T. M. A ONU e o seu Conceito Revolucionário da Pessoa com Deficiência. **Revista LTr. Legislação do Trabalho**, v. 72-I, p. 263-270, São Paulo, 2009.

GARBIN, A. de C.. **A vivência de trabalho da pessoa com deficiência e as repercussões à saúde**. 2016. Tese (Doutorado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. doi:10.11606/T.6.2017.tde-26012017-094441. Acesso em: 24 agos. 2024. <https://doi.org/10.11606/T.6.2017.tde-26012017-094441>

GESSER M.; BÖCK G. L. K.; LOPES P. H. (Org.) ESTUDOS DA DEFICIÊNCIA: anticapacitismo e emancipação social. 1. ed. Curitiba: **Editora CRV**, 2020. v. 1. 248p https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6895931/mod_label/intro/estudos%20da%20defici%C3%Aancia%20anticapacitismo%20e%20emancipa%C3%A7%C3%A3o%20social.pdf

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GIL, M. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GUERRA, E. L. de A. **Manual de Pesquisa Qualitativa**. Belo Horizonte: Ânima Educação, 2014.

GUGEL, M. Ap. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Belo Horizonte: **RTM**, 2019. 347p.

GUGEL, M. Ap. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público**: administração direta e indireta. 3. ed. Goiânia: Editora UCG, 2016.

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

Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104530X2014000400004&script=c_arttext. Acesso em: 05 abril 2024. <https://doi.org/10.1590/0104-530X379>

IBGE: **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua(PNAD) 2022**. Disponível em:

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf Acesso em: abril 2023.

KINOSHITA, J. O. **Muito além da porta de entrada**: as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora e suas contribuições no processo de inclusão social. 2024. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024. doi:10.11606/T.27.2024.tde-03072024-142202. Acesso em: 10 set. 2024.

LEÃO, M. A. B. G.; SILVA, L. S.. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 125, p. 159–169, jan. 2012. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100019>

LIMA, R. A. T. de. **Atenção integral à saúde dos trabalhadores com deficiência**: um debate necessário sobre uma demanda velada. 2021. 92f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/50718>. Acesso em: 04 abril 2024.

LOPES, L. de F. Artigo 1 Propósito. **In Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Brasília**, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, Secretaria de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2014.

MACHADO, J. M. H. Processo de vigilância em saúde do trabalhador. **Cad. saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 13, suppl. 2, p. 33-45, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/9JpqdHCdfDXy5xYYLb8Rv8t/?lang=pt#>. Acesso em: 24 mar. 2023. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1997000600004>

MAIOR, I. M. M. de L. **História, conceito e tipos de deficiência**. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015. Disponível em: https://www.deficienciavisual.pt/txt-Historia_conceito_tipos_def.htm Acesso em: 12 dez. 2023.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

MARTINS, W. de B. et al.. Pessoas com Deficiências Motoras, Conhecimento e Usufruto dos seus Direitos Fundamentais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 24, n. 3, p. 441–454, jul. 2018. <https://doi.org/10.1590/s1413-6538241800030009>

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. 11. ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. 14 ed. São Paulo: HUCITEC, 2014. 416p.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percursos e dilemas. **Cad. saúde pública.**, v 13, p. 21-32, 1997. Suplemento 2. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/dgXxhy9PBddNZGhTy3MK8bs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 24 mar. 2023. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1997000600003>

MOREDA, N. S. CAPACITISMO. **Semana da Diversidade Humana (ISSN: 2675-1127)**, v. 4, n. 5, 2021.

NOGUEIRA, P. M. **Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: Possibilidades Institucionais no Serviço Público Federal**. 2016. Dissertação (Mestrado em Promoção de Saúde e Prevenção a Violência) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 91f. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-AMLND9> Acesso em: 28 out. 2023.

PREFEITURA MUNICIPAL DE UBERLÂNDIA. **Servidor**. 2022. Disponível em: <https://www.uberlandia.mg.gov.br/portal-da-transparencia/servidor/> Acesso: 10 ago. 2022.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SCHWARTZ, C. M.; BATISTA, P. V. O fazer científico frente à perspectiva da não neutralidade. **Revista teias**, v. 23, n. 68, pág. 265–272, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistateias/article/view/56011> Acesso em: 12 jan. 2024. <https://doi.org/10.12957/teias.2022.56011>

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SILVA, I. A. da. **Construindo a cidadania**: uma análise introdutória sobre o direito à diferença. 2002. 112 f. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. <https://doi.org/10.14393/ufu.di.2002.18>

SILVA, O. M. da. **A Epopeia Ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: CEDAS, 1986.

SILVA, T. M. da. **Prazer e Sofrimento no Trabalho, Riscos de adoecimento em Servidores do Ministério da Saúde**: percepções dos trabalhadores. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Saúde Coletiva) – Departamento de Saúde Coletiva, Universidade de Brasília, Brasília, 2015. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/10861/1/2015_TainaraMartinsDaSilva.pdf. Acesso em: 04 nov. 2021.

SIMÕES, F. I. W.; F. Adoecimento no trabalho: um estudo de caso. **R. Laborativa**. v. 2, n. 2, p. 73-85, out./2013. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 12 jan. 2024

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R.. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201–209, abr. 2008. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>

VIEIRA, S. **Como elaborar questionários**. São Paulo: Atlas, 2009.

ANEXOS

ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA



Continuação do Parecer: 5.820.377

Considerações Finais a critério do CEP:

O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DE PESQUISA DEVE SER INFORMADA, IMEDIATAMENTE, AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE ÉTICA.

O CEP/UFU alerta que:

- a) Segundo as Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16, o pesquisador deve manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- b) O CEP/UFU poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto;
- c) A aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento às Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16 e suas complementares, não implicando na qualidade científica da pesquisa.

ORIENTAÇÕES AO PESQUISADOR:

- O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização e sem prejuízo (Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16) e deve receber uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, na íntegra, por ele assinado.
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado pelo CEP/UFU e descontinuar o estudo após a análise, pelo CEP que aprovou o protocolo (Resolução CNS nº 466/12), das razões e dos motivos para a descontinuidade, aguardando a emissão do parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.820.377

Os pesquisadores deverão deixar claro onde será realizada a roda de conversa e entrevista. Se será no ambiente de trabalho e em local reservado para minimizar os riscos de constrangimento. Além disso, informar se será no ambiente de trabalho ou em local a ser escolhido pelo participante. As alterações deverão ser inseridas no TCLE para o grupo de participantes da roda de conversa e entrevista. O CEP/UFU solicita adequação.

RESPOSTA - Alteração em destaque no TCLE para grupo focal e entrevista.

ANÁLISE DO CEP/UFU - Pendência atendida.

=====

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados de forma adequada e com as devidas alterações em atendimentos às pendências elencadas no Parecer Consubstanciado nº 5.776.235, de 24 de novembro de 2022.

Recomendações:

Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

As pendências apontadas no Parecer Consubstanciado nº 5.776.235, de 24 de novembro de 2022, foram atendidas. Portanto, nessa versão o CEP/UFU não encontrou nenhum óbice ético.

De acordo com as atribuições definidas nas Resoluções CNS nº 466/12, CNS nº 510/16 e suas complementares, o CEP/UFU manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa.

Prazo para a entrega do Relatório Final ao CEP/UFU: MARÇO/2024*.

* Tolerância máxima de 01 mês para o atraso na entrega do relatório final.

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.820.377

Pendência 4 - Relacionada aos riscos:

Conforme descrito pelos pesquisadores, haverá uma coleta de dados via questionário online (fase 1). O CEP/UFU aponta que existem riscos inerentes às pesquisas conduzidas em ambiente virtual conforme OFÍCIO CIRCULAR nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, de 24 de fevereiro de 2021, que trata de pesquisas com etapas em ambiente virtual. Assim, o CEP/UFU solicita adequação dos riscos conforme ofício supracitado. As alterações deverão ser inseridas no Projeto Detalhado, Formulário Plataforma Brasil e no TCLE para os participantes da etapa que haverá questionário online.

RESPOSTA - No projeto detalhado e na Plataforma Brasil a alteração ocorreu na página 11 Seção 5.7 e ficou com a seguinte redação:

Os riscos consistem em risco de identificação, de desconforto ao responder as questões e de vazamento de dados. Para minimizar tais riscos o participante não precisará se identificar, os endereços de e-mail coletados serão criptografados como ID anônimo, o participante não precisará responder as perguntas que não se sintam confortáveis e após o encerramento da coleta de dados as informações dos questionários serão salvas em dispositivo eletrônico local, sendo apagadas da plataforma virtual. Para evitar possíveis desconfortos, antes da análise dos dados da entrevista, cada participante receberá cópia da sua transcrição para que aprove, alterem ou excluam trechos e, somente a partir deste procedimento, procederemos com a análise dos dados. Os entrevistados serão informados de forma clara que poderão desistir de sua participação a qualquer momento, conforme constará nos termos assinados.

O TCLE online, anexado na Plataforma Brasil segue as orientações OFÍCIO CIRCULAR nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS

ANÁLISE DO CEP/UFU - Pendência atendida.

=====

Pendência 5 - Relacionada ao TCLE para os participantes da roda de conversa e entrevista:

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.820.377

esclarecimentos e adequações com relação ao número de participantes efetivos, inclusive nos grupos propostos no projeto. As alterações devem ser realizadas no Projeto Detalhado e no Formulário Plataforma Brasil.

RESPOSTA - Na seção 5.3 – População e amostra foi realizada alteração na redação da amostra. A redação da descrição ficou da seguinte maneira:

A pesquisa acontecerá em três etapas - Para a primeira, a amostra será não probabilística por conveniência, com convite a todos os potenciais participantes.

ANÁLISE DO CEP/UFU - Pendência atendida.

=====

Pendência 3 - Relacionada ao instrumento de coleta de dados:

Os pesquisadores não apresentaram os instrumentos de coleta de dados para análise ética, questionário e roteiro da entrevista. O CEP/UFU solicita a inserção dos documentos na Plataforma Brasil.

RESPOSTA - Os instrumentos de coleta de dados foram inseridos na Plataforma Brasil com os seguintes nomes:

Formulario_de_caracterizacao

Roteiro_grupo_focal

Entrevista_semiestruturada

ANÁLISE DO CEP/UFU - Pendência atendida.

=====

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.820.377

aprimoramento e tomadas de decisão em políticas públicas inclusivas.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

As pendências listadas no Parecer Consubstanciado nº 5.776.235, de 24 de novembro de 2022 seguem abaixo, bem como a resposta da equipe de pesquisa e a análise de atendimento ou não da pendência feita pelo CEP/UFU.

Pendência 1 - Relacionada ao recrutamento:

Os pesquisadores afirmam que entrarão em contato com os participantes a partir de e-mails ou contato telefônico que serão obtidos pela secretaria do setor administrativo. O CEP/UFU aponta que a secretaria não pode fornecer contatos dos participantes, mas que o convite poderá ser enviado por ela. Assim, o CEP/UFU solicita adequação da forma de recrutamento dos participantes. As alterações deverão ser realizadas no Projeto Detalhado e no Formulário Plataforma Brasil.

RESPOSTA - Na página 10, seção 5.3.1 foi realizado alteração na forma de recrutamento, ficando a seguinte maneira:

No processo de recrutamento de participantes serão empregadas duas estratégias. Inicialmente, será feito um contato com a secretaria de lotação dos servidores via e-mail para divulgar o estudo (título, objetivo e metodologia, contato dos pesquisadores). E solicitar que o servidor da chefia de lotação convide os potenciais participantes, via-e-mail e/ou telefone, a colaborarem com a pesquisa. No convite será enviado o link o link da primeira etapa.

ANÁLISE DO CEP/UFU - Pendência atendida.

=====

Pendência 2 - Relacionada à metodologia:

Os pesquisadores afirmam que o "público alvo serão os 81 servidores com deficiência", porém, o número amostral na folha de rosto e demais documentos é de 12 participantes. O CEP/UFU solicita

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.820.377

Serão excluídos do estudo os servidores que não são pessoas com deficiência, que estejam lotados na zona rural, e que no período de construção de dados estiverem afastados de suas funções por motivos de férias, licença por motivos de saúde, licença maternidade ou licença por interesse pessoal.

CRONOGRAMA - 11/02/2023 a 18/08/2023.

ORÇAMENTO (próprio): R\$1.750,00

Objetivo da Pesquisa:

OBJETIVO PRIMÁRIO

Investigar as condições de trabalho e de saúde dos servidores com deficiência do quadro efetivo da administração direta de um município do Triângulo Mineiro.

OBJETIVOS SECUNDÁRIOS

- Mapear o perfil sociodemográfico, ocupacional e de saúde de servidores com deficiência no âmbito da administração pública direta;
- Compreender possíveis relações entre o trabalho e saúde dos servidores com deficiência;
- Registrar como os servidores com deficiência percebem eventuais barreiras no cotidiano de trabalho e estratégias de enfrentamento individuais e coletivas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

RISCOS

Os riscos podem surgir de possível identificação do entrevistado e desconforto para responder a alguma questão proposta. Para evitar que haja a identificação utilizaremos nomes fictícios ou código criado aleatoriamente pela pesquisadora. Para evitar possíveis desconfortos, antes da análise dos dados da entrevista, cada participante receberá cópia da sua transcrição para que aprove, alterem ou excluam trechos e, somente a partir deste procedimento, procederemos com a análise dos dados. Os entrevistados serão informados de forma clara que poderão desistir de sua participação a qualquer momento, conforme constará nos termos assinados.

BENEFÍCIOS

Como benefício destacamos que a pesquisa colabora na construção da produção científica e no

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.820.377

delinear o perfil sociodemográfico, funcional e de saúde dos servidores com deficiência do município estudado. Caso algum servidor não possua condições de acesso e autopreenchimento do formulário, a pesquisadora agendará com o servidor dia e horário para realizar a aplicação do formulário. A técnica de Grupo Focal consiste na reunião de participantes para a condução de um diálogo e contará com pesquisador principal como moderador e a observadora será a mestranda. Pesquisadores têm sugerido que, para garantir o aprofundamento do diálogo entre os participantes, que cada grupo deve ter de seis a doze integrantes (KIND, 2004), que será seguido nesta pesquisa. O roteiro para a condução do grupo focal foi elaborado pelos pesquisadores tendo em vista os objetivos da pesquisa e consta no Apêndice B.

A terceira fase será conduzida com entrevistas semiestruturadas (Apêndice C), as quais serão realizadas com os participantes dos grupos focais e visa aprofundar dimensões específicas do cotidiano de trabalho e demandas de saúde de cada servidor com deficiência. O agendamento dos encontros de grupo focal e de entrevistas serão realizados em comum acordo com os participantes e ocorrerão em espaço da universidade ou da prefeitura municipal com condições de acessibilidade, sigilo e privacidade.

Metodologia de Análise de Dados:

Os dados obtidos com os formulários para caracterização sociodemográfica, funcional e de saúde serão organizados em planilhas do programa Excel e serão sistematizados com uso de estatística descritiva, apresentados em quadros e tabelas. Os encontros de grupo focal e as entrevistas serão áudio gravados e transcritos na íntegra e serão submetidos à análise de conteúdo temática desenvolvida de acordo com Bardin (2010).

Número amostral: 12 participantes.

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

No primeiro contato com o servidor serão confirmados se atende aos seguintes critérios de inclusão no estudo: - Servidor com deficiência do quadro efetivo da administração pública direta;- Independente de sexo, faixa etária, deficiência e função desempenhada. - Que estejam lotados na área urbana.

CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.820.377

Trata-se de pesquisa descritiva com abordagem qualitativa (MINAYO, 2008). A adoção dessa abordagem permitirá o registro e a compreensão ampliada do tema de estudo na perspectiva dos sujeitos. A pesquisa será realizada em uma Prefeitura Municipal do Triângulo Mineiro que emprega 12.977 servidores (██) público-alvo da pesquisa é composto pelos 81 servidores efetivos, portadores de deficiência, no âmbito da administração direta de um município do Triângulo Mineiro (██). A pesquisa acontecerá em três etapas. Para a primeira a amostra será não probabilística por conveniência. Para a etapa 2 os participantes da etapa 1 serão convidados de maneira aleatória até que se atinja o número de participantes para os grupos focais. Para a etapa 3 os participantes da etapa 2 serão convidados a responderem a entrevista semiestruturada.

No processo de recrutamento de participantes serão empregadas duas estratégias. Inicialmente, será feito um contato com a secretaria de lotação dos servidores via e-mail para divulgar o estudo (título, objetivo e metodologia, contato dos pesquisadores). E solicitar uma forma (e-mail ou telefone) de contato para convidá-los a colaborarem com a pesquisa. Após manifestação, dos potenciais participantes, de interesse em conhecer a pesquisa, os pesquisadores enviarão o link da primeira etapa, disponibilizado na Plataforma Google Forms, contendo as questões de caracterização da amostra (Apêndice A) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Caso os pesquisadores não obtenham retorno dos servidores por e-mail ou telefônico será empregada a estratégia de amostragem bola de neve segundo a qual um participante pode indicar outro servidor que possua deficiência e, assim, sucessivamente.

Para a segunda etapa, os pesquisadores utilizarão os dados fornecidos pelos participantes na etapa 1 e entrarão em contato para convidá-los a participarem do grupo focal. Serão realizados quantos grupos focais forem necessários para responder as percepções dos trabalhadores municipais portadores de deficiência. E, para a etapa 3 serão sorteados, de maneira aleatória pelo menos 30% do número de participantes dos grupos focais, que serão convidados a participarem da entrevista semiestruturada.

Na construção de dados serão empregados, de modo sequencial: 1) formulário para caracterização sócio demográfica, funcional e de saúde; 2) técnica de grupo focal; 3) entrevista com roteiro semiestruturado. O formulário para caracterização foi elaborado pelos autores da pesquisa e visa

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA DE UM MUNICÍPIO DOTRIÂNGULO

Pesquisador: JOAO CARLOS DE OLIVEIRA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 65260222.1.0000.5152

Instituição Proponente: PPGAT- MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE AMBIENTAL E SAÚDE DO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.820.377

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas dos documentos Informações Básicas da Pesquisa arquivo "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2050312.pdf" e Projeto Detalhado arquivo "Projeto_completo.docx", postados em 17/11/22 e 15/11/22, respectivamente.

INTRODUÇÃO

Trata-se de pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. A pesquisa será realizada em um [REDACTED] Municipal do Triângulo Mineiro. O público alvo da pesquisa é composto por servidores efetivos, portadores de deficiência. Na construção de dados serão empregados, de modo sequencial: 1) formulário para caracterização sócio demográfica, funcional e de saúde; 2) técnica de grupo focal; 3) entrevista com roteiro semiestruturado. Os dados obtidos com os formulários para caracterização sociodemográfica, funcional e de saúde serão organizados em planilhas do programa Excel e serão sistematizados com uso de estatística descritiva, apresentados em quadros e tabelas. Os encontros de grupo focal e as entrevistas serão áudio gravados e transcritos na íntegra e serão submetidos à análise de conteúdo temática desenvolvida de acordo com Bardin (2010).

METODOLOGIA

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.820.377

Outros	Curriculos.pdf	15/11/2022 06:51:09	JOAO CARLOS DE OLIVEIRA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_coparticipante.pdf	15/11/2022 06:49:56	JOAO CARLOS DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	2022_tcle_online.docx	15/11/2022 06:49:21	JOAO CARLOS DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	2022_tcle_capazes_maiores_18_anos.docx	15/11/2022 06:49:13	JOAO CARLOS DE OLIVEIRA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termo_compromisso_equipe.pdf	15/11/2022 06:47:47	JOAO CARLOS DE OLIVEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_completo.docx	15/11/2022 06:47:30	JOAO CARLOS DE OLIVEIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

UBERLANDIA, 15 de Dezembro de 2022

Assinado por:
ALEANDRA DA SILVA FIGUEIRA SAMPAIO
 (Coordenador(a))

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLANDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA DE UM MUNICÍPIO DO TRIÂNGULO MINEIRO”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Juliana Maria Eustáquio Silva e João Carlos de Oliveira. Nesta pesquisa nós buscamos investigar as condições de trabalho e de saúde dos servidores com deficiência do quadro efetivo da administração direta de um município do Triângulo Mineiro.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido está sendo obtido pela pesquisadora Juliana Maria Eustáquio Silva, através do consentimento e assentimento ocorrido de maneira virtual na plataforma Google Forms. Você tem o tempo que for necessário para decidir se quer ou não participar da pesquisa (conforme item IV da Resolução nº 466/2012 ou Capítulo. III da Resolução nº 510/2016).

Na sua participação, você responderá 25 questões sobre suas características sociais, demográficas, ocupacionais e de saúde, cujas respostas serão analisadas por métodos de pesquisa científica. Você gastará aproximadamente 30 minutos para responder as questões. Antes de dar continuidade, você pode solicitar aos pesquisadores o teor completo do conteúdo do questionário e/ou esclarecer qualquer dúvida através do Telefone: 34 999964853 ou pelo e-mail: julianamariassocial@gmail.com. Não será feito nenhum procedimento que lhe traga qualquer desconforto ou risco à sua vida. Posteriormente você poderá ser convidado a participar de uma roda de conversa e/ou entrevista, por isso solicitamos dados de contato e indicação de melhor dia e horário para a roda de conversa. Ressaltamos que os dados não o identificarão na pesquisa e serão mantidos em sigilo.

O pesquisador responsável atenderá as orientações das Resoluções nº 466/2012, Capítulo XI, Item XI.2: f e nº 510/2016, Capítulo VI, Art. 28: IV, mantendo os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

Em nenhum momento você será identificado. Os pesquisadores responsáveis se comprometem divulgar os resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 3º, Inciso IV), sendo que os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Você não terá nenhum gasto e nem ganho financeiro por participar na pesquisa.

Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Os riscos consistem em risco de identificação, de desconforto ao responder as questões e de vazamento de dados. Para minimizar tais riscos você não precisa se identificar, os endereços de e-mail coletados serão criptografados como ID anônimo, você não precisa responder as perguntas que não se sinta confortável e após o encerramento da coleta de dados as informações dos questionários serão salvas em dispositivo eletrônico local, sendo apagados da plataforma virtual. Os benefícios colaboram na construção da produção científica e no aprimoramento e tomadas de decisão em políticas públicas inclusivas.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa.

E fundamental que você guarde em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico que será enviado no e-mail cadastrado e criptografado, ou você pode fazer download deste termo clicando no link disponibilizado abaixo, ou caso opte, podemos enviar a forma física para seu endereço.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Juliana Maria Eustáquio Silva; Telefone: 34 999964853 ou pelo e-mail: julianamariassocial@gmail.com. João Carlos de Oliveira; Telefone: 34 3225-8465 ou pelo e-mail: oliveirajotaestes@ufu.br. Você poderá também entrar em contato com o Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, no Instituto de Geografia da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco 3E, sala 128, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: 34-3239-4331 ou pelo e-mail ppgat@ufu.br. Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/consop/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf.

Você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – CEP, da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; pelo telefone (34) 3239-4131 ou pelo e-mail cep@propp.ufu.br. O CEP/UFU é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, de de 20.....

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Assinatura do participante de pesquisa

- Eu **aceito** participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.
- Eu **não** aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Como você deseja receber a via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido:

- Via e-mail cadastrado
- Através do download clicando no link:
- Através do endereço físico

CEP: _____ n° _____ Bairro: _____
Rua/Avenida: _____
Cidade: _____

Rubrica do Pesquisador

APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO

1-FORMULÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO DE TRABALHADORES/AS COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DE UM MUNICÍPIO DO TRIÂNGULO MINEIRO

I – Caracterização sociodemográfica

1) Idade: _____

2) Gênero: Masculino Feminino Outro:

3) Raça/Cor: Preta Parda Branca Amarela

4) Religião: Católica Evangélica Espírita Outro -

Especifique: _____

5) Estado Civil: Solteiro(a) Casado(a) União estável Viúvo Divorciado

6) Possui filhos: Sim Não

7) Trajetória Escolar:

Nível de escolaridade	Situação		Curso
	Completo	Incompleto	
Ensino fundamental			-
Ensino Médio			-
Ensino Médio - Técnico			
Ensino Superior			
Especialização			
Mestrado			
Doutorado			

8)

Naturalidade: _____

9) Há quanto tempo mora nesse município (em anos)?

10) Bairro no qual reside:

11) Qual é a sua renda mensal?

- De 1 a 2 salários-mínimos
- De 2 a 3 salários-mínimos
- Acima de 3 salários-mínimos

12) Composição familiar (indicar as informações das pessoas com quem mora atualmente) no quadro:

Parentesco	Idade	Está trabalhando no momento?		Recebe benefício sócio assistencial (aposentadoria, BPC, pensão)?				Renda
		Sim	Não	Não	BPC/LOAS	Aposentadoria	Pensão	

II – Saúde

13) Qual é a sua deficiência? _____

13.1) Esta deficiência é: Deficiência Congênita Adquirida Hereditária Doença Rara

14) Como você avalia seu estado de saúde?

Ótimo Bom Ruim Péssimo

15) Tem alguma doença crônica? Sim Não

15.1) Se sim, qual? _____

16) Faz uso contínuo de medicação? Sim Não

16.1) Se sim, como tem acesso aos medicamentos?

SUS Recursos próprios Outro:

17) Onde realiza seu acompanhamento de saúde? SUS Particular Convênio

17.1) Se em rede pública, quais instituições utiliza?

18) Você contraiu Covid-19? Sim Não

III – Trabalho

19) Você foi aprovado dentro da reserva de cotas para pessoas com deficiência?

Sim Não

Inserção no trabalho:

20) Data de seu concurso: _____

20.1) Data posse: _____

20.2) Data efetivo exercício: _____

21) Foi aprovado (a) para qual cargo?

22) Exerce as atribuições de seu cargo? Sim Não

23 Desde que entrou em efetivo exercício, houve alteração de sua lotação? Sim

Não

23.1) Se sim, houve mudança de setor? Sim Não

23.2) Se sim, houve mudança de função? Sim Não

23.3) Em sua avaliação, quais fatores interferiram na alteração de sua lotação?

24) Há quanto tempo está na função que exerce atualmente?

25) Conhece as legislações específicas para as pessoas com deficiência? Sim Não

Dados para potencial convite em grupo focal

Nome do participante: _____

Solicito uma sugestão de agendamento, para a segunda etapa, que consiste no grupo focal.
Dias da semana: <input type="checkbox"/> Segunda-feira <input type="checkbox"/> Terça-feira <input type="checkbox"/> Quarta-feira <input type="checkbox"/> Quinta-feira <input type="checkbox"/> Sexta-feira <input type="checkbox"/> Sábado <input type="checkbox"/> Domingo
Melhor horário: <input type="checkbox"/> Manhã <input type="checkbox"/> Tarde <input type="checkbox"/> Noite
Local: Sala de reuniões da Prefeitura municipal de Uberlândia

Contato
Neste campo solicitamos que deixe uma forma de contato, para confirmação do encontro para coleta de informações referentes a essa pesquisa. Sugestão: contato telefônico ou e-mail.

Obrigado por sua participação no estudo!

APÊNDICE C- ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO

- 1) Em sua avaliação, a administração pública municipal realiza ações para servidores com deficiência? Se sim, poderia nos contar que ações?
- 2) Tem enfrentado barreiras no cotidiano de trabalho?
- 3) Foram executadas alterações no local de trabalho para o desempenho de suas atividades?
- 4) Existe acessibilidade em seu local de trabalho? Detalhe.
- 5) Desde sua efetivação já utilizou licença para tratamento de saúde que tenha relação com seu trabalho? Você considera que as condições de trabalho da pessoa com deficiência pode causar adoecimento?
- 6) O que pode ser feito para melhorar o trabalho das pessoas com deficiência no serviço público?
- 7) Você gostaria de falar sobre algum fato que não foi abordado na entrevista?