

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
ESCOLA DE ENFERMAGEM
CURSO DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA PARA PROFISSIONAIS DE SAÚDE -
CEFPEPS**

MARIANA MONTEIRO CALDEIRA MIRANDA

**PROJETO DE INTERVENÇÃO COM VISTAS A INSERIR PESSOAS COM
NECESSIDADES ESPECIAIS COMO SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS**

MARIANA MONTEIRO CALDEIRA MIRANDA

**PROJETO DE INTERVENÇÃO COM VISTAS A INSERIR PESSOAS COM
NECESSIDADES ESPECIAIS COMO SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS**

Trabalho De Conclusão De Curso Apresentado ao
Curso De Especialização em formação
pedagógica para profissionais da saúde,
Universidade Federal de Minas Gerais, para
obtenção do Certificado de Especialista.

Orientadora: Prof. Teresa Cristina Silva Kurimoto

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFMG

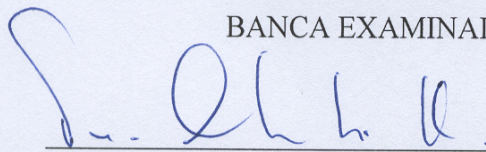
MIRANDA, MARIANA MONTEIRO CALDEIRA
PROJETO DE INTERVENÇÃO COM VISTAS A INSERIR PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS COMO SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS [manuscrito] / MARIANA MONTEIRO CALDEIRA MIRANDA. - 2015.
28 f.
Orientador: Teresa Cristina Silva Kurimoto.
Monografia apresentada ao curso de Especialização em Formação de Educadores em Saúde - Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Enfermagem, para obtenção do título de Especialista em Formação Pedagógica para Profissionais de Saúde
1.Conscientização. 2.Estudos de Intervenção. 3.Pessoa com necessidades especiais. 4.Acessibilidade. I.Kurimoto, Teresa Cristina Silva. II.Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. III.Título.

Mariana Monteiro Caldeira Miranda

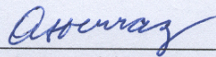
**PROJETO DE INTERVENÇÃO VISANDO A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM
NECESSIDADES ESPECIAIS COMO SERVIDORES PÚBLICOS, EM UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE ENSINO NO INTERIOR DE MINAS
GERAIS**

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização de Formação Pedagógica para Profissionais de Saúde da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do Certificado de Especialista.

BANCA EXAMINADORA:



Profa. Dra. Teresa Cristina da Silva Kurimoto (Orientadora)



Profa. Dra. Aidé Ferreira Ferraz

Data de aprovação: **24/06/2015**

Agradecimentos

A Deus, que me permitiu traçar mais este caminho com garra e me propiciou a vitória em cima de meus objetivos.

Ao meu esposo, pais, familiares e amigos, pelo amor, incentivo e compreensão constantes, e pelo otimismo contagiante que sempre me motivou a lutar pelos meus objetivos e superar quaisquer obstáculos.

Aos tutores, eternos agradecimentos por toda orientação e por participar contribuindo para minha formação acadêmica.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.”

Charles Chaplin, 1915

RESUMO

A partir de uma fundamentação teórica serão caracterizados os fatores envolvidos na inclusão social e os problemas enfrentados pelas pessoas com necessidades especiais após se inserirem no mercado de trabalho, em especial em uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais. Será possível perceber que existe a necessidade de capacitação dos servidores para convivência e contribuição à acessibilidade das pessoas com necessidades especiais. Diante disso, objetivo geral do trabalho é realizar um projeto de intervenção com vistas a melhorar e facilitar a acessibilidade e inserção de servidores públicos com necessidades especiais em uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais. As estratégias de intervenções terão como foco reduzir problemas encontrados na referida instituição, com escopo de contribuir para a inclusão da pessoa com necessidades especiais na equipe de trabalho local. Para tanto serão destacadas ações educacionais como curso de capacitação a todos os servidores, reuniões semestrais entre equipes de trabalho e elaboração de Procedimentos Operacionais Padrões de forma a padronizar o ambiente de trabalho. Desta forma, obter-se-á a melhoria no desempenho profissional dos servidores com necessidades especiais contribuindo para favorecer sua inserção e valorização.

Palavras-chave: Conscientização. Estudos de Intervenção. Pessoa com necessidades especiais. Acessibilidade. Inserção social.

ABSTRACT

From a theoretical framework will be characterized the factors involved in social inclusion and the problems faced by people with special needs after working in the open labor market, especially in a federal public institution of higher education in Minas Gerais. You may notice that there is a need for skilled workers to coexistence and contribution to accessibility for people with special needs. Thus, the general objective is to carry out an intervention project with a view to improve and facilitate accessibility and inclusion of civil servants with special needs in a federal public institution of higher education in Minas Gerais. The intervention strategies will focus on reducing problems encountered in this institution, to contribute scope for the inclusion of people with special needs in the local working team. To do so will be highlighted educational actions such as training course to all servers, semi-annual meetings between work teams and preparation of Standard Operating Procedures in order to standardize the work environment. Thus, you get yourself will improve the professional performance of servers with special needs helping to promote their integration and recovery.

Keywords: Awareness. Intervention studies. Person with special needs. Accessibility. Social inclusion.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

ONU – Organização das Nações Unidas

PNE – Pessoa com necessidades especiais

POP – Procedimento Operacional Padrão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 JUSTIFICATIVA.....	12
3 OBJETIVOS	13
4 METODOLOGIA	14
5 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	16
5.1. Como nomear as pessoas com necessidades especiais.....	16
5.2. Previsões jurídicas nacionais de acesso ao trabalho sobre pessoas com necessidades especiais.....	17
5.3. Dificuldades da inclusão da pessoa com necessidades especiais no mercado de trabalho.....	18
5.4. Barreiras encontradas pelos pessoas com necessidades especiais.....	19
PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERENCIAS.....	25

1 INTRODUÇÃO

As políticas que tratam sobre a inclusão social, têm adquirido grande propagação na sociedade contemporânea. Essas políticas atribuem tratamento favorecido a pequenos grupos dentro da sociedade, com o intuito de assegurar-lhes condições mais efetivas de promoção material e de inserção no espaço social, alicerçadas na percepção da insuficiência das ações de recorte universalista em si mesma. Sua operacionalização se dá pelo acionamento de mecanismos variados, dos quais a definição de cotas é uma espécie. Inscreve-se, nesse contexto, a reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, todavia ainda são inúmeras as barreiras encontradas para a adequação a essa inclusão. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Historicamente foi sugerida esta inclusão social e profissional a partir da Resolução da ONU nº 3447 de 1975, na qual se proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência. Há de salientar que para proposição desta resolução levou-se em consideração a Declaração Universal dos Direitos do Homem, as recomendações e resoluções da Organização Internacional do Trabalho dentre outras resoluções de eficácia geral, conforme citado no prefácio do próprio texto proclamado.

No Brasil, a inserção social das pessoas com necessidades especiais (PNE) a partir da reserva de vagas em concursos públicos foi recepcionada pela Constituição Federal em seu art. 37, inciso VIII, onde menciona que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Embora ciente da existência de legislação já em vigor há alguns anos, não vem sendo considerados todos os meios necessários para que as PNE encontrem condições favoráveis para a lide diária em muitos locais.

Em 2012, confirmando esta premissa, foi instalado um campus avançado de uma instituição pública federal de ensino superior, no interior de Minas Gerais, onde foram aprovadas e nomeadas, através concurso público, algumas PNE. Entretanto, o campus ainda não está construído e suas atividades são realizadas nas dependências de uma faculdade privada através de contrato de aluguel.

Diante disso, no decorrer do exercício das atribuições conferidas às PNE, estas encontram diversas dificuldades para sua efetiva inserção, tais como: falta de estrutura física adaptada, dificuldade de interação com os outros servidores, de locomoção, e de

superproteção por parte de alguns outros servidores, que no intuito de ajudar acabam dificultando ainda mais a independência destes.

Ademais, verifica-se também a frequente alteração de mobiliários dentro das estruturas físicas sem uma padronização destes nos ambientes. Com isso, layouts são constantemente modificados, dificultando o deslocamento das PNE em seus respectivos locais de trabalho e em todo o recinto universitário.

Cabe ainda observar que, além destas barreiras citadas, muitas vezes o mercado de trabalho, dentre os quais se destaca uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais, não está totalmente apto para receber as PNE. Percebe-se um despreparo devido à inexperiência de convivência com as mesmas e, com isso, faltam capacitações de como lidar com estas pessoas em seus locais de trabalho e até mesmo de como se referirem a elas da forma correta (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2006).

Portanto, através da inserção da autora nesta instituição pública federal de ensino no interior de Minas Gerais, surgiu a oportunidade de realizar um projeto de intervenção buscando desenvolver estratégias para minimizar as dificuldades de inserção das PNE, de forma que seus direitos e projetos sejam efetivamente conquistados. Devido ao convívio com essas pessoas, foram percebidas no seu dia a dia, as dificuldades já mencionadas e especificamente alguns empecilhos elementares e essenciais tais como a falta de rampas de acesso na entrada e saída do prédio e também do restaurante universitário; mudanças constantes de móveis e materiais utilizados no ambiente interno de trabalho e também a convivência com as outras pessoas não portadoras de deficiência sem a devida capacitação. Todos estes fatores tornam o local e as relações interpessoais inadequadas à inclusão social.

2 JUSTIFICATIVA

O projeto de intervenção proposto pela autora tem como foco principal intervir junto a uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais enfrentando e reduzindo as dificuldades encontradas para inserção das PNE que laboram no local. Tornou-se, portanto, relevante criar propostas de intervenção, focando viabilizar ações estratégicas que auxiliem no planejamento para melhorar a inclusão das mesmas. São poucos os estudos referentes ao tema, o que torna importante essa reflexão que servirá de base para outros trabalhos e possíveis alterações no atual cenário.

3 OBJETIVOS

Objetivo geral:

- Realizar um projeto de intervenção com vistas à discussão sobre a inserção das pessoas com necessidades especiais servidores em uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais.

Objetivos específicos:

- Descrever as dificuldades para a inclusão dos servidores com necessidades especiais;
- Caracterizar as barreiras encontradas pelas pessoas com necessidades especiais ao ingressarem como servidores;
- Descrever fatos reais de um contexto específico a fim de sensibilizar os servidores sobre a importância de possibilitar melhorias para a inserção do servidor com necessidades especiais.

4 METODOLOGIA

O Projeto de intervenção, através de ações educativas, como o próprio título alude, fundamenta-se nos pressupostos da pesquisa-ação. Tem como base a ideia de resolução de um problema real observado em determinado território de atuação, supondo ainda que a pesquisa deva ter como função a transformação da realidade (UNA-SUS, 2014).

Desta forma, para execução deste projeto, a ser coordenado por esta autora no intuito de sensibilizar todos os envolvidos a fim de se obter os resultados esperados, serão realizadas algumas ações educacionais com os servidores técnicos administrativos de uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais.

O passo inicial da ação será a realização de um curso de capacitação sobre como conviver com as PNE. Posteriormente, em períodos semestrais, será oferecido a todos os servidores uma educação continuada com a finalidade de atualização de conhecimentos e aquisição de novas informações sobre o tema, aprimorando cada servidor profissionalmente. O curso de capacitação será elaborado e acompanhado pela autora deste projeto, após ser aprovado pelo setor de recursos humanos, com a colaboração do setor de capacitação do campus sede da instituição. A avaliação desta etapa será feita pelos servidores participantes através de questionário avaliativo do curso.

Salienta-se a importância da educação continuada junto a trabalhadores em seu ambiente de trabalho, pois esta educação “é o componente essencial dos programas de formação e desenvolvimento de recursos humanos das instituições” (SILVA *et al*, p.48, 2008). Sendo assim, a educação continuada caracteriza-se como um campo de captação e propagação de conhecimentos.

Após esta primeira ação de sensibilização dos servidores, equipes serão formadas com os técnicos administrativos, divididas por setores em que são lotados, sendo eles: diretoria, secretaria sociais e da saúde, setor de recursos humanos, planejamento, licitações e contratos, saúde segurança e bem-estar, infraestrutura, patrimônio, tecnologia da informação e central de atendimento.

Estas equipes deverão organizar seu ambiente de trabalho criando procedimentos operacionais padrões (POP), que serão atualizados semestralmente e descreverão os locais de armazenamento de todos os materiais utilizados. O posicionamento de móveis no respectivo setor também deverá ser padronizado com intuito de não atrapalhar as atividades e deslocamento das PNE que ali laboram.

Caso necessário, para o fiel cumprimento desta etapa, o setor de infraestrutura poderá promover mudanças solicitadas para execução dos POP. Esta atividade será coordenada pela autora deste projeto e avaliada pela chefia de cada setor.

Além das etapas já descritas ocorrerão reuniões trimestrais com cada equipe no intuito de orientar e discutir a importância da complementariedade das ações explicitando a necessidade de os servidores com necessidades especiais desenvolverem suas próprias atividades. Tal medida é necessária, na proporção que as PNE poderão enfrentar seus próprios desafios e se sentirem independentes, favorecendo a inserção das mesmas em seu local de trabalho. Desta forma, evidenciará a independência das PNE acarretando melhoria em seu desempenho e produtividade. Esta etapa, também será coordenada pela autora deste trabalho em conjunto com o profissional psicólogo da instituição e acompanhada pela chefia do setor/equipe.

Salienta-se que este estudo foi elaborado através de pesquisa bibliográfica, artigos e sites especializados, com referências específicas retirados de sites *Scientific Electronic Library Online* (Scielo), Elton B. StephensCo (Ebsco), Ministério da Saúde e Universidades Públicas, sendo desenvolvido entre os meses de abril a junho de 2015.

5 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

5.1. Como nomear as pessoas com necessidades especiais

É comum haver divergências sobre qual a denominação mais correta para se referir a pessoas que possuem alguma limitação física ou mental. Com a evolução temporária, estas foram alternando-se entre vários termos, dentre os quais podemos citar ‘deficientes’, ‘excepcionais’, ‘pessoa com deficiência’, ‘inválidos’, ‘incapazes’, ‘portadores de deficiências físicas’ e ‘portadores de necessidades especiais’ (SILVA, 2011).

O conceito de ‘deficiência’ está registrado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, através do decreto 6.949/2009, que em seu artigo 1º diz:

Pessoas com deficiência são aquelas que tem 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 igualdade de condições com as demais pessoas.

Em nossa Constituição Federal, em vários enunciados é utilizado o termo “pessoas portadoras de deficiência”. Todavia, conforme preconiza o Portal do Ministério do Trabalho e Emprego, este termo não é mais usual, pois gramaticalmente falando, as deficiências não são ‘portadas’ pelas pessoas e sim estão nelas.

Neste contexto, a expressão ‘pessoa com mobilidade reduzida’ (ABNT NBR 9050:2004) e ‘pessoas com necessidades especiais’, são do gênero que se refere a pessoas que necessitam de tratamento diferenciado, independente de serem deficientes, conforme citado por SASSAKI, 2003, p.1236:

A expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado.

Diante do exposto, embora o intuito deste trabalho seja voltado para possível deficiência física, o mesmo também serve para proporcionar a inclusão e melhoria da qualidade de vida de pessoas que necessitam de tratamento diferenciado, motivo pelo qual será utilizada a expressão ‘pessoa com necessidades especiais’ (PNE) ao longo do texto.

5.2. Previsões jurídicas nacionais de acesso ao trabalho das pessoas com necessidades especiais

Várias são as leis que versam sobre assuntos relacionados ao convívio social e profissional dos PNE. Inicialmente, cabe mencionar a Constituição Federal do Brasil que em seu art. 37, inciso VIII reza sobre percentual de servidores que serão admitidos em cargos e empregos públicos.

Neste mesmo íterim, a Lei nº 8.213/91 em seus art. 89 *usque* 93, prevê a habilitação e reabilitação de trabalhadores junto ao mercado de trabalho privado, resguardando o percentual mínimo de contratação em função dos quadros de funcionários.

Em relação ao convívio social e outras garantias às PNE, foi promulgada a Lei 7.853/89, que em seu art. 1º, §1º menciona que:

Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

No ano de 2000, foi promulgada a Lei 10.098, conhecida popularmente como ‘Lei da Acessibilidade’, determinando normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade a pessoas portadoras de deficiência ou possuidores de mobilidade reduzida. Nesta é possível verificar a preocupação em diminuir as barreiras existentes ao melhor convívio das PNE, seja ela de comunicação, locomoção ou uso de áreas comuns.

Outras legislações esparsas também mencionam o assunto ou buscam garantir os direitos já previstos nos textos legais citados, demonstrando a importância da abrangência geral do tema e da busca pela inserção das PNE.

5.3. Dificuldades da inclusão da pessoa com necessidades especiais no mercado de trabalho

Não obstante a previsão legal do regime jurídico dos servidores públicos federais (Lei 8.112/90), em cujo art.5º, parágrafo segundo, menciona ser assegurado o direito das PNE se

inscreverem em concursos públicos, vindo a ter até 20% das vagas reservadas, já neste processo de ingresso no serviço público é certo que muitas das vagas oferecidas não são preenchidas pela falta de capacitação das PNE, geralmente oriundas da própria situação a que são submetidas ao longo de suas vidas.

Costa (2000, *apud* VASCONCELOS, 2010) realizou estudos acerca da inserção das PNE no trabalho e afirmou que antes mesmo de ingressarem no mercado são postos a elas diversas dificuldades, pois, supostamente, faltaria a competência e principalmente habilidade, consideradas inevitáveis pelo capitalismo.

Ainda que consigam ingressar no serviço as PNE deparam-se também com barreiras arquitetônicas (físicas), culturais, educacionais, étnicas, econômicas e psicológicas, criando restrições por: classe, gênero, raça, religião, ideologia e capacidade física ou mental (VASCONCELOS, 2010).

Além dessas barreiras, a precária educação, qualificação profissional e a inexperiência para as demais pessoas sobre como conviver com as PNE dificulta a inserção destas no trabalho (MARÇAL; SANTOS; CAMPOLINA, 2009).

Em virtude destes empecilhos, segundo estudo realizado pela FGV:

[...] em 2003, a taxa de empregabilidade dos portadores de deficiência nas empresas com até 100 empregados é de apenas 2,7%; as empresas com 201 a 500 empregados absorvem 2,9%. Já as empresas com 501 a 1000 empregados contratam 4% e as com mais de 1000 empregados, 3,6% são portadores de deficiência. Logo, correlacionando-se as cotas com os percentuais de contratação e o quantitativo de portadores de deficiência no país, faltam 518 mil vagas (FRANÇA; PAGLIUCA; BAPTISTA, 2008 *apud* FGV, 2003).

Pelos elementos e dados apresentados constata-se que são inúmeras as restrições e dificuldades encontradas pelas PNE ao ingressar no mercado de trabalho. Dessa forma, pode-se observar a necessidade de melhorias e adaptações voltadas pra esse público, identificando os fatores que causam os problemas, propondo e buscando implementar ações que busquem a adequação.

5.4. Barreiras encontradas pelas pessoas com necessidades especiais

A fim de que as PNE exerçam seus direitos e revigorem sua participação como cidadãos, as mesmas precisam ter seus direitos garantidos. Assim, a eliminação de barreiras arquitetônicas acarreta a possibilidade de fácil locomoção para que as pessoas com

necessidades especiais utilizem com segurança e independência as edificações, mobiliários, os equipamentos urbanos, os transportes e meios de comunicação (GODOY *et al.*, 2000 *apud* PAGLIUCA; ARAGÃO; ALMEIDA, 2007).

Segundo preconiza o Manual de Acessibilidade da ABNT (2004), os obstáculos físicos são:

Escadas sem corrimão e sem contraste de cor nos degraus; Ausência de corrimãos e/ou guarda-corpos normatizados; Ausência de banheiros adaptados, Ausência de rampas de acesso para cadeirante; Pouca iluminação; Ausência de orelhão, extintores de incêndio e caixas de correio adaptados à altura compatível com usuários de cadeira de rodas (a 1m do chão), ausência de sinalização tátil no chão, identificação desse mobiliário urbano pelos deficientes visuais; Falta de manutenção de ruas e calçadas, bueiros sem tampa ou grades de proteção; Salas de aula, teatros, anfiteatros e ginásios sem vagas ou espaços nos corredores entre as poltronas, carteiras, arquibancadas para cadeiras de rodas; Desníveis nas portas que sejam maiores que cinco cm; Portas e corredores estreitos (menor que 85 cm), catracas sem porta alternativa; Portas emperradas e com maçanetas roliças ao invés do tipo alavanca, principalmente em banheiros adaptados; Banheiros sem identificação escrita, ao invés de símbolo que designem o gênero (para identificação dos analfabetos) e em relevo (para deficientes visuais); Falta de abrigos para sol e chuva nos pontos de ônibus.

Com intuito de evitar estes a Norma Brasileira ABNT NBR 9050 estabelece:

[...] critérios e parâmetros técnicos a serem observados quando do projeto, construção, instalação e adaptação de edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos às condições de acessibilidade.

Esta norma visa proporcionar a todas as pessoas autonomia na utilização de ambientes, para que haja uma padronização e favoreça a adaptação, evitando que as PNE necessitem de ajuda para se deslocar e realizarem suas atividades cotidianas. Todavia, nem sempre a mesma é respeitada e aplicada.

Dentre estes desrespeitos à normatização de barreiras físicas, podemos incluir a falta de aplicação da padronização dos ambientes externos, tais como calçadas e áreas externas públicas ou privadas em geral, onde se veem desníveis e carros estacionados nos locais de trânsito de pedestres, e até mesmo ausência de rampas para acesso.

Cabe ressaltar, entretanto, segundo Feijó (2002), ser muito mais acessível eliminar as barreiras físicas à eliminação das barreiras sociais, pois estas demandam maior elaboração de projetos e ações em suas construções. Dito isso, para se concretizar o que preconiza nossa Constituição Federal e demais leis que visam à diminuição dessas barreiras, o ideal seria a realização de ações educacionais de sensibilização sobre o tema da inserção.

Uma destas barreiras sociais relevantes e pouco discutida é a superproteção às PNE. Isto normalmente se caracteriza quando, na intenção de ajudar, as demais pessoas acabam por fazer as atividades atribuídas às PNE, impedindo seu crescimento e independência profissional. Dessa forma, não se permite às mesmas a oportunidade de criarem e explorarem suas próprias estratégias de convivência.

Diante disso, as empresas e órgãos devem estimular a realização das atividades pelas próprias PNE, identificando suas potencialidades e oferecendo condições de desenvolvimento profissional. Logo, não se trata de apenas contratar as PNE, mas sim de oferecer condições no intuito que possam promover seus talentos. É fundamental o relacionamento com naturalidade, ou seja, o excesso de preocupação tratando a PNE como se fosse uma criança não a ajudará, ao contrário, implicará na sua produtividade dentro do trabalho diante do sentimento de inutilidade, pois ela precisa e pode ser bastante eficiente na realização de suas tarefas (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Normalmente, quando estimuladas, o desempenho e a produção pelas PNE superam as expectativas, pois elas tendem a ser agradecidas e fiéis à oportunidade de trabalho ou ingresso no serviço público. Cumpre registrar, também, que o não isolamento das PNE, mas sim o estímulo a interagir com todos da empresa é fundamental para sua inclusão.

Portanto, a obrigação da mudança com relação às barreiras encontradas pelos PNE é atribuída à sociedade, que deve conceder às pessoas com deficiência uma vida sem barreiras ou diminuídas ao máximo (SANTOS, 2009).

6 PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

Quadro 1 – Realizar, semestralmente, um Curso de Capacitação com todos os servidores de uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais, objetivando promover uma educação continuada, atualizando informações e orientações de convivência, visando à inserção e acessibilidade dos PNE.

Nó crítico 1	Desatualização, dúvidas acerca da inserção das PNE no mercado de trabalho em uma instituição pública federal de ensino no interior de Minas Gerais
Operação	Realização de um curso de capacitação acerca do tema “Como conviver com as pessoas com necessidades especiais no ambiente de trabalho” a fim de sensibilizar a importância do tema, sanar dúvidas e atualizar informações
Projeto	Curso de capacitação sobre a convivência com as PNE, contribuindo com a inserção das mesmas, oferecido a todos os servidores de uma instituição pública de ensino no interior de Minas Gerais
Resultados e produtos esperados	Capacitação profissional acerca da inserção e de convivência com as PNE
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> • Estrutural: auditório da instituição • Político: Conscientização e sensibilização dos servidores • Financeiro: a definir
Responsáveis:	A autora deste projeto, com a colaboração do setor de Capacitação da instituição, será responsável pela elaboração da pauta e cronograma do curso, após ser aprovado pelo setor de Recursos Humanos de uma instituição pública de ensino no interior de Minas Gerais
Cronograma / Prazo	Cronograma: Iniciará em agosto/2015. Prazo: semestral
Gestão, acompanhamento e avaliação	Servidores que participaram do seminário farão avaliação do projeto, através de questionário avaliativo, para verificar se houve contribuição significativa. A gestão e acompanhamento serão pela autora do projeto.

Quadro 2 – Operações sobre o nó crítico – padronização do ambiente espacial - relacionado à uniformidade dos ambientes internos de uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais, facilitando o deslocamento dos servidores PNE

Nó crítico 2	Excesso de mudanças internas dentro da instituição. Frequência nas trocas dos espaços físicos, nos layouts, na distribuição dos móveis e armazenamento de materiais
Operação	Uniformizar os ambientes de trabalho, tal como a localização dos móveis, computadores, impressoras, telefone e diversos instrumentos de trabalho visando facilitar a locomoção das PNE, através de procedimentos operacionais padrões (POP) que serão estabelecidos e elaborados em reunião de equipe em cada setor
Projeto	Projeto de intervenção buscando permitir o fácil deslocamento das PNE dentro de uma instituição federal de ensino no interior de Minas Gerais
Resultados e produtos esperados	Adaptação e facilidade no deslocamento dentro do ambiente de trabalho pelas PNE
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> • Estrutural: Distribuição padrão dos móveis dentro de cada setor e também nos ambientes e áreas externas, buscando deixar livre corredores para deslocamento dos servidores PNE • Material: computador, impressora, papel, pastas para impressão e arquivamento dos procedimentos operacionais padrões, e de todos os móveis do ambiente • Financeiro: Nenhum • Político: Conscientização e sensibilização dos servidores
Ação estratégica de motivação	<ul style="list-style-type: none"> • Formulação de POP, de forma a uniformizar a disposição e armazenamento dos materiais e móveis usados nos ambientes de trabalho • Revisão dos POP semestralmente pela respectiva equipe que elaborou seu procedimento
Responsáveis:	Esta ação será coordenada pela autora deste projeto
Cronograma / Prazo	Cronograma: Iniciará em agosto/2015, revisado a cada seis meses. Prazo: seis meses
Gestão, acompanhamento e avaliação	A avaliação será feita pela chefia de cada setor e a autora deste projeto gerirá e acompanhará sua execução.

Quadro 3 – Operações sobre o nó crítico - barreiras psicológicas - relacionado a superproteção dos PNE, em uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais, que evita que os mesmos tenham plena eficácia na execução de suas atividades laborais diárias.

Nó crítico 1	Superproteção e falta de independência das PNE
Operação	Estimular, através de grupos de discussões entre equipes, a participação ativa dos servidores com necessidades especiais em seu local de trabalho. Propiciar que desenvolvam sozinhas suas próprias atribuições. Colocar em prática o conhecimento adquirido no curso de capacitação sobre a convivência, visando diminuir a dependência das PNE
Projeto	Projeto para intervenção buscando estimular e contribuir para que as PNE adquiram independência em seu local de trabalho para melhoria no desempenho de suas atividades, dentro de uma instituição pública federal de ensino superior no interior de Minas Gerais
Resultados esperados	Valorização pessoal, independência e melhoria na produtividade das PNE de uma instituição pública federal de ensino
Produtos esperados	Melhoria na convivência com as PNE dentro do local, otimização dos trabalhos gerais e das atividades atribuídas aos servidores com necessidades especiais
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> • Estrutural: Nenhum • Financeiro: Nenhum • Político: Conscientização dos servidores • Cognitivo: Avaliar a melhor forma de contribuir com a independência das PNE, evitando fazer o serviço para elas, no intuito de estimular o desenvolvimento pessoal destas
Ação estratégica de motivação	Mostrar aos demais técnicos administrativos em educação que as PNE poderão realizar suas atividades de forma satisfatória dividindo as responsabilidades e colaborando com o crescimento dos setores em que trabalham
Responsáveis:	A ação será coordenada pela autora deste projeto juntamente com o profissional Psicólogo da instituição
Cronograma / Prazo	Cronograma: Os grupos de discussões serão realizados a cada três meses, sendo iniciado no mês de agosto/2015 Prazo: três meses
Gestão e acompanhamento	Gestão e acompanhamento pela chefia de cada setor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Para que uma sociedade se torne mais justa e igualitária é necessário promover a inclusão das pessoas excluídas do processo social, grupo do qual fazem parte as PNE” (MARÇAL; SANTOS; CAMPOLINA, 2009, p.06).

Historicamente evidencia-se a exclusão imposta pela sociedade às PNE mesmo diante de leis promulgadas e tentativas de conscientização à coletividade sobre o potencial desses indivíduos.

São muitas as dificuldades encontradas pelas PNE após ingressarem em uma instituição pública Federal de ensino como parte integrante do quadro de servidores. As principais são as barreiras físicas por falta de estruturação, as barreiras emocionais por falta de estímulo e as barreiras sociais pela exclusão advinda da superproteção ou mesmo do preconceito.

Há que se salientar, ainda, que as pessoas deixam de analisar a integração das PNE no mercado de trabalho sob o foco de suas qualificações, mas os veem sob suas restrições para o labor. Faz-se, portanto, necessário implementar ações educativas que visem a integração total das PNE em seu meio de trabalho, com o intuito de contemplar todos os pontos críticos que interferem na sua inclusão.

Neste diapasão, o presente trabalho traz uma proposta de intervenção voltada para reduzir as barreiras usualmente percebidas em uma instituição pública federal de ensino no interior de Minas Gerais, com o escopo de melhorar a convivência e respeitar as diferenças individuais.

Espera-se uma uniformização dos ambientes de trabalho permitindo fácil acesso das PNE nos espaços internos do serviço, otimizando as atividades laborais e propiciando maior segurança aos mesmos. Espera-se também a melhoria no desempenho pessoal destes servidores com necessidades especiais, contribuindo com sua maior independência e valorização.

REFERENCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 09/06/2015.

BRASIL. **Lei 6.949 de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 15/06/2015.

BRASIL. **Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm . Acesso em 09/06/2015.

BRASIL. **Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em 09/06/2015.

BRASIL. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em 10/06/2015.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 09/06/2015.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Avaliação das condições de trabalho para inserção das pessoas com deficiência, na gestão da diversidade**. IV Seminário Internacional. São João Del Rei. 2006.

COSTA, V. A. A. **A formação na perspectiva da Teoria Crítica da Sociedade: as experiências dos trabalhadores deficientes visuais do serviço federal de processamento de dados**. 2001. 398 f. Tese (Doutorado, Programa de Educação, História e Filosofia da Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001.

FEIJÓ, A. R. A. **O Direito Constitucional da Acessibilidade das Pessoas Portadoras de Deficiência ou com Mobilidade Reduzida**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32588-39795-1-PB.pdf>. Acesso em: 10/06/2015.

FGV. **Fundação Getúlio Vargas**. Instituto Brasileiro de Economia. Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV; 2003.

FORNAZIERO SM, Z. M. **Estudo das dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência visual no uso do transporte coletivo.** Disponível em: http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2010/anais/arquivos/RE_0308_0861_01.pdf. Acesso em 10/06/2015.

FRANÇA, I. S. X.; PAGLIUCA, L. M. F.; BAPTISTA, R. S. **Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites.** Acta paul. enferm. vol.21 no.1 São Paulo Jan./Mar. 2008.

GODOY A., NUNES C. P., REIS D. A., HATEM D. S., LORENTZ L. N., FERREIRA M. J. **Cartilha da inclusão dos direitos da pessoa com deficiência.** Belo Horizonte: PUC/MG; 2000.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** / coordenação Marta Gil. - São Paulo. 2002. Disponível em: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Institucional/BNDES_Transparente/Pro-equidade_de_genero/inclusao_das_pessoas_com_deficiencia.pdf. Acesso em 15/06/2015.

MARÇAL, M. A.; SANTOS, B. S.; CAMPOLINA, F. M. D. V. **Inserção de portadores de necessidades especiais: uma auto-avaliação do seu desempenho.** Associação Brasileira de Fisioterapia do Trabalho. ABRAFIT 2009 – 26 a 28 de Agosto. São Paulo, p. 06, 2009.

ONU – Organização das Nações Unidas: **Resolução 3447, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 09/12/1975, sobre a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.** 1975.

PAGLIUCA; L. M. F.; ARAGÃO, A. E. A.; ALMEIDA, P. C. **Acessibilidade e deficiência física: identificação de barreiras arquitetônicas em áreas internas de hospitais de Sobral, Ceará.** Rev. esc. enferm. USP vol.41 no.4 São Paulo Dec. 2007.

RIBEIRO; M. A.; CARNEIRO, C. **A Inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** o&s - Salvador, v.16 - n.50, p. 545-564 - Julho/Setembro – 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/08.pdf>. Acesso em 22/06/2015.

SANTOS, P. R. N. **A inacessibilidade dos prédios do Poder Judiciário em Salvador: o resultado de pensamentos e ensinamentos não inclusivos.** FAU- UPM São Paulo. 2009.

Disponível em:

<http://projedata.grupoprojetar.ufrn.br/dspace/bitstream/123456789/1508/1/%23%20171.pdf>.

Acesso em 14/06/2015.

SASSAKI, R. K. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia.** São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, p. 1236, 2003.

SILVA, L. G. **Portadores de deficiência, igualdade e inclusão social.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 95, dez 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10839. Acesso em 15/06/2015.

SILVA, M.F.; CONCEIÇÃO, F.A.; LEITE, M^a. M. J. **Educação continuada: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem.** O Mundo da Saúde São Paulo: jan/mar 32(1):47-55. 2008. Disponível em: http://www.saocamilo-sp.br/pdf/mundo_saude/58/47a55.pdf. Acesso em 07/07/2015.

UNA-SUS. **Projeto de intervenção do PROVAB. Orientações para elaboração no modelo padrão.** Brasília. 2014. Disponível em: http://www.unasus.gov.br/sites/default/files/page/%3Cem%3EEditar%20P%C3%A1gina%20B%C3%A1sica%3C/em%3E%20PROVAB%202014/orientacoes_para_elaboracao_do_projeto_de_intervencao_provab2014.pdf . Acesso em 08/07/2015.

VASCONCELOS, F.D. **O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia.** Rev. bras. saúde ocup. vol.35 no.121. São Paulo Jan./Jun 2010.