



V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS  
Curitiba-PR - Brasil

---

**SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA: UM OLHAR A PARTIR DE TRAJETÓRIAS DE VIDA E TRABALHO.**

**RENATO KOCH COLOMBY** (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) - renato.colomby@gmail.com  
*Possui Graduação em Administração e Mestrado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2016) na área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Atualmente é Doutorando em Administração pela UFRGS.*

**AMANDA GRASIELA DA LUZ PERES** (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) - amandaperesz@hotmail.com  
*Mestre em Administração pela UFRGS (2016), na linha de pesquisa em Gestão de Pessoas. Formação de especialista em Psicologia Organizacional pela Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul (2015). Graduação em Administração pela UERGS (2013).*

**SILVIA GENERALI DA COSTA** (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) - sgeneralicosta@gmail.com  
*Possui graduação em Psicologia pela PUC/RS (1984), Mestrado em Administração pela UFRGS - ênfase em Recursos Humanos (1994) e Doutorado em Administração pela UFRGS - ênfase em Organizações (2001). Atualmente é professora associada da UFRGS.*

## **1 INTRODUÇÃO**

Com a Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), conhecida como a Lei de Cotas, intensificaram-se na área da Educação, da Política, da Assistência Social e da Saúde, os estudos direcionados à investigação da relação das Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Desde a regulamentação dessa Lei (Decreto nº 3.298/1999), intensificaram os estudos acerca dessa temática.

Contudo, mesmo tendo o aparato legal que garante a reserva de vagas para PCDs ingressarem no mercado de trabalho, estudos evidenciam diversas dificuldades por parte das empresas ao tratarem da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência (AMARAL, 1994; BATISTA *et al.*, 1997; CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008; BIANCHETTI; CORREIA, 2011). Esses empecilhos apontam para um certo descompasso entre o objetivo de inclusão das PCDs, almejado pela legislação, e a realidade encontradas nas empresas, que muitas vezes não modificam seus valores e atitudes e não oferecem as condições necessárias de trabalho para as pessoas que ingressaram por reserva de vagas.

Relativo ao serviço público, partiu-se do pressuposto de que, muitas vezes, o trabalho público é conhecido por ser impessoal, rotineiro, sistemático, ultrapassado, ineficiente, moroso e sem reconhecimento. E no que diz respeito à imagem do servidor público, é associada a um funcionário com pouca inclinação para o trabalho e preocupado com suas vantagens e privilégios (VENEU, 1990; CHANLAT, 2002; SARAIVA, 2002; RIBEIRO; MANCEBO, 2013; SPILKI; TITTONI, 2005).

O segundo pressuposto foi de que os sentidos e significados do trabalho atribuídos pelos servidores públicos com deficiência podem estar relacionados ao enfrentamento da discriminação que pode estar relacionada à deficiência e à condição de ser servidor público. Isso posto, acredita-se que compreender os sentidos do trabalho para os servidores públicos com deficiência nas suas diferentes dimensões individual, organizacional e social, torna-se um ponto crucial para se pensar políticas de Gestão de Pessoas mais favoráveis.

Nesse sentido, destaca-se que os processos e os significados do trabalho para as pessoas com deficiência muitas vezes são acompanhados pela superação de preconceitos. Esses preconceitos podem estar embasados em mitos de que as pessoas com deficiência são improdutivas, dependentes e incapazes de realizar um trabalho que proporcione realização ou satisfação, restringindo oportunidades de trabalho às atividades consideradas elementares, operacionais e tardias para os moldes de produção capitalista (BATISTA *et al.*, 1997).

Desta maneira, considerando a complexidade da temática que envolve o trabalho e as pessoas com deficiência, assim como o contexto de trabalho das organizações públicas e da centralidade do trabalho na vida e sociedade, este estudo tem como objetivo geral compreender os sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência.

O artigo está estruturado da seguinte forma: após a introdução, discorre-se sobre a relação deficiência e trabalho, as peculiaridades do serviço público. A seguir, apresentam-se os procedimentos metodológicos, as trajetórias de cada participante e a análise e discussão dos sentidos e significados do trabalho atribuídos pelos servidores. Por fim, são apontadas as conclusões deste estudo.

## **2 DEFICIÊNCIA, TRABALHO E SERVIÇO PÚBLICO**

Conforme o Decreto nº 3.956, deficiência é definida como “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”. Além disso, o documento define discriminação como toda diferenciação, exclusão ou

restrições que sejam baseadas na deficiência e que possam “impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais” (BRASIL, 2001).

Não obstante, as legislações, políticas e documentos nacionais e internacionais objetivaram a inclusão de PCDs, que historicamente mostraram-se em situação de segregação. Nesse sentido, encontram-se as ações afirmativas como um meio de proporcionar igualdade de oportunidades, seja na educação e/ou no mercado de trabalho para estas pessoas. É o caso da Lei de Cotas que dispõe sobre a obrigatoriedade de empresas privadas, que tenham 100 funcionários ou mais, a manter em seu quadro de funcionários cerca de dois a cinco por cento dos cargos preenchidos por PCDs. Para as organizações públicas, vigora a Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), pela qual é garantido até 20% das vagas em concursos públicos.

No entanto, as organizações têm se defrontado com um “contraponto”: de um lado, a busca constante pela produtividade e por trabalhadores com as competências necessárias para se alcançar a competitividade e a eficiência organizacional; de outro, a exigência legal para a inclusão de pessoas com deficiência. Consequentemente, há a necessidade de readequação de comportamentos e valores diante de um total desconhecimento das potencialidades dessas pessoas, bem como da existência de preconceitos relacionados à deficiência, que acabam inferiorizando este grupo de trabalhadores, resultando em uma grande desigualdade no mercado de trabalho, mesmo havendo políticas de cotas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008; TOLDRA, 2009).

Assim, mesmo tendo conhecimento da legislação por parte das empresas e do valor social do trabalho, ainda se percebem fragilidades no cumprimento das cotas para PCDs, e no aprimoramento das políticas e práticas de Gestão de Pessoas em que se considerem as necessidades sociais e psicológicas das pessoas com deficiência e não somente como um cumprimento de uma ordem externa, obrigatoriedade imposta. Bianchetti e Correia (2011) dizem que os avanços na legislação, no que tange aos direitos das pessoas com deficiência, não garantiram a congruência entre o anunciado e o colocado em prática.

Conforme, o último censo do IBGE, em 2010 havia cerca de 44.073.377 pessoas em idade ativa que afirmaram ter algum tipo de deficiência. No entanto, um total de 23,7 milhões desses indivíduos encontravam-se desempregadas (BRASIL, 2012). As justificativas para esse cenário vão desde a falta de acessibilidade, a baixa formação e qualificação, a falta de informação, o processo seletivo, a resistência das empresas em cumprir com as cotas e até a discriminação ocorrida dentro do próprio ambiente de trabalho. Tudo isto, fruto de um longo histórico de exclusão (MTE, 2007).

Dejours (2004) destaca que o trabalho é um importante meio para satisfação das necessidades sociais e psicológicas, tornando-se um fator essencial à vida humana. O significado do trabalho possui um caráter social e psicológico, de acordo com o sentido atribuído pelo sujeito na sua vida. Social porque é compartilhado por um conjunto de pessoas, e psicológico, pois trata-se de questões subjetivas que dizem respeito a questões individuais que refletem a história pessoal de cada um (SOUZA; TOLFO, 2009). Somando-se a isso, como visto, o trabalho para as pessoas com deficiência representa uma importante via de inserção social diante do contexto de discriminação vivenciado, em especial, no mercado de trabalho.

De acordo com Dubar (2005, p. 22), a privação do trabalho “[...] é um sofrimento íntimo, um golpe na autoestima tanto quanto uma perda de relação com os outros: uma ferida identitária geradora de desorganização social”. Ao contrário, ter um trabalho, estabelecer relações com outros (mesmo que conflituosas), realizar e se empenhar em uma atividade “[...] é, ao mesmo tempo, construtor de identidade pessoal e de criatividade social” (DUBAR, 2005, p. 22). Segundo Souza e Tolfo (2009), o trabalho possui um papel central na vida das pessoas, pois é a partir dele que o homem organiza a sua vida e a sua rotina diária e até mesmo em seus relacionamentos o trabalho influencia.

Quanto aos sentidos e significados do trabalho, são definidos por um conjunto de crenças, valores e atitudes construídos antes e durante o ato de trabalhar “[...] com variações dependendo das experiências subjetivas e situacionais que ocorrem no âmbito do emprego e da organização” (GOULART, 2009, p. 48). Os sentidos e significados do trabalho, portanto, são construídos e compartilhados socialmente, em uma relação de troca do indivíduo com o meio social e organizacional.

Por sua vez, as organizações públicas possuem características que as diferenciam das privadas, tais como menor rotatividade de pessoal, tendência a maior formalização, padronização e impessoalidade em seus processos (BERGUE, 2011). Em um comparativo entre as organizações públicas e privadas, costuma-se valorizar o privado em detrimento do público. As organizações públicas, geralmente, acabam por ser consideradas ineficientes, sinônimo de papela, apego a normas e regulamentos, são ultrapassadas e prestadoras de maus serviços (MOTTA; PEREIRA, 1987; SARAIVA, 2002; RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Nessa mesma direção, aos servidores públicos também são atribuídas características depreciativas tais como aqueles que não trabalham, não são comprometidos com o seu trabalho, são acomodados, não se qualificam (VENEU, 1990; SARAIVA, 2002; SPILKI; TITTONI, 2005; COSTA; MONTINI, 2010; RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Aproximando-se dos estudos sobre sentidos e significados do trabalho para pessoas com deficiência, pesquisas identificam que autonomia, independência financeira e pessoal, inserção e identidade social, sensação de bem-estar, de cidadania e de comprometimento são reflexos do trabalho como uma superação à discriminação (NOHARA; FIAMMETTI; ACEVEDO, 2007; LIMA *et al*, 2013).

### 3 PERCURSO METODOLÓGICO

Trata-se de uma pesquisa qualitativa de natureza teórico-empírico. Classifica-se o estudo como sendo exploratório e descritivo (GIL, 2008). A estratégia de história de vida foi definida como método de coleta de dados.

Conforme Queiroz (1988, p. 20), a história de vida consiste em uma “narrativa linear e individual dos acontecimentos que nele considera significativos, através dela se delineiam as relações com os membros do seu grupo, de sua profissão, de sua camada social, de sua sociedade global, que cabe ao pesquisador desvendar”.

O contato com os participantes seguiu o modelo “bola de neve”, técnica em que uns sujeitos indicam outros e assim sucessivamente, até que os dados coletados atinjam um ponto de saturação ou um ponto de redundância como referido por Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1998). Foram utilizados como critérios de inclusão: consentir em participar da pesquisa de forma voluntária; possuir idade igual ou superior a 18 anos; e terem ingressado no serviço público através da reserva de vagas para pessoas com deficiência. Este último critério, além de um ponto comum entre os participantes, garantiu que os próprios servidores se reconhecessem como pessoas com deficiência, também perante a organização onde trabalham. O período entre a primeira entrevista e a última foi de maio de 2015 a março de 2016 e optou-se pela análise de conteúdo, tendo como unidade de registro o tema (BARDIN, 2011).

Participaram deste estudo oito servidores públicos com deficiência de quatro diferentes organizações públicas: uma organização pública da esfera municipal, e as outras três da esfera estadual. As organizações públicas, assim como os nomes dos participantes não foram identificados, buscando manter o sigilo da identidade dos participantes. Assim, eles foram identificados com nomes fictícios, alguns escolheram o seu próprio nome, outros optaram por deixar isso a cargo dos pesquisadores.

A seguir serão apresentadas, de maneira resumida, a trajetória de cada um dos participantes.

## **4 TRAJÉTORIAS**

Nas trajetórias aqui apresentadas buscou-se respeitar as expressões utilizadas pelos participantes, que foram colocadas entre aspas.

### **4. 1 A Trajetória de Luna**

Luna nasceu no início dos anos sessenta. Única filha mulher entre cinco irmãos, ainda nos seus primeiros meses de vida, teve o diagnóstico de cegueira. Com isso, iniciou acompanhamento médico e com cinco anos começou a utilizar óculos pela primeira vez.

Hoje, aos seus cinquenta e quatro anos de idade, com apenas vinte por cento de visão do olho esquerdo e totalmente cega do olho direito, Luna lembra que foi na escola que começou a ter uma noção mais clara de sua deficiência e de suas limitações. Preocupada com as dificuldades em conseguir um “trabalho efetivo” e de que seus pais não poderiam sustentá-la pelo resto de sua vida, paralelo aos estudos, Luna sempre buscava fazer algo para ter uma renda (desde vender colares de miçangas até dar aulas particulares).

Durante a faculdade de História, sempre conciliou os estudos com o trabalho. Depois de dar aula na “fundação A”, começou a lecionar para funcionários de um “hospital X”. Por motivos de segurança, pois dava aula a noite, pediu transferência para um outro hospital perto de sua residência. No “hospital Y” teve contato com a área de recursos humanos e foi incentivada pelos colegas a prestar concurso. Passou, e por um bom tempo trabalhou durante o dia no “hospital Y” com treinamento, capacitação e desenvolvimento dos funcionários e à noite dava aula pela “fundação A”.

Assim que saiu do “hospital Y”, depois de quase quinze anos, começou a trabalhar como professora e gerente de um projeto de ensino e pesquisa junto a um grupo de médicos que conheceu durante a sua trajetória no hospital. Luna considerava esse trabalho transitório já que o projeto duraria de três a quatro anos, por isso utilizou esse tempo também para procurar outras oportunidades. Tinha consciência de que a perda de sua visão estava se intensificando e por isso necessitava encontrar um trabalho que exigisse mais da sua capacidade intelectual do que de sua visão. Estudou e fez o concurso para o cargo em que hoje se encontra na “instituição B”, utilizando, pela primeira vez, a reserva de vagas para PCDs.

Luna considera o seu atual trabalho interessante e de relevante contribuição social, o que a deixa grata e realizada. Na “instituição B” também faz parte de uma comissão de acompanhamento dos servidores com deficiência. Por tudo que passou devido a sua deficiência, fazer parte desta comissão é uma conquista para ela. Para o futuro, pretende continuar trabalhando na “instituição B” já que se sente muito bem acolhida e gosta do que faz. Também pretende continuar com o tratamento que faz para manter “o pouco do que ainda enxerga”.

### **4. 2 A Trajetória de Ghum**

Ghum nasceu no ano de 1977, em uma cidade do interior. De origem humilde e longe dos recursos que uma cidade grande poderia lhe proporcionar, Ghum não teve um tratamento adequado para a sua deficiência. A deficiência de Ghum é física e é decorrente de uma paralisia cerebral que teve devido ao parto, que acabaram afetando os membros inferiores. Hoje, possui dificuldades de locomoção, principalmente por falta de acessibilidade.

Foi quando entrou para o mercado de trabalho que começou a se reconhecer como pessoa com deficiência. Via que não conseguia realizar as mesmas tarefas, com a mesma agilidade que os seus colegas de trabalho (nesse momento em um supermercado). Apesar disto, foi atendente, balcônista, operador de rádio amador, escriturário, assistente administrativo, vendedor, assistente de loja e caixa. Na maioria de seus empregos entrou pelas cotas para pessoas com

deficiência ou então trabalhava para alguma associação de pessoas com deficiência que terceirizava serviços realizados por esses trabalhadores.

Ghum considera-se “concurseiro” e por fazer jus ao seu direito, sempre concorreu às vagas reservadas para PCDs. Iniciou o curso de direito em 2007, com uma bolsa de estudos do governo federal. Escolheu fazer direito, pois via muitas injustiças, principalmente por ser de uma classe economicamente desfavorecida e por ser deficiente. Durante o curso percebeu também que o próprio curso abriria muitas portas para realizar outros concursos públicos.

Passou em concursos em 2009 e em 2012. Em 2014 foi nomeado para o atual concurso na “organização pública F”. Por mais que se sinta satisfeito com o seu salário e com sua condição de trabalho, continua realizando concursos, pois o seu objetivo é valorizar o seu diploma e conseguir um cargo de nível superior em que possa atuar na área do direito.

Ghum é casado e possui dois filhos. Procura passar para eles a importância dos estudos, de fazerem o que gostam e conseguirem um emprego que proporcione qualidade de vida. No atual cargo, Ghum faz parte de uma comissão que visa apoiar os colegas de trabalho que possuem algum tipo de deficiência, o objetivo é formular políticas e ações necessárias para atender as demandas desses servidores. Fora do trabalho, faz parte de um movimento em prol dos direitos das pessoas com deficiência.

Para o futuro pretende se dedicar à criação de seu filho menor, continuar estudando para concursos, pois deseja alcançar melhores cargos e talvez concorrer a algum cargo público eleitivo na cidade de Uruguaiana.

#### **4. 3 A Trajetória de Augusto**

Augusto é jornalista, tem quarenta e dois anos e possui seis anos de funcionalismo público. Quando tinha aproximadamente seis meses de vida, os pais perceberam que Augusto não firmava o corpo. Após uma consulta na Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD) ficaram sabendo de sua deficiência, decorrência de uma paralisia cerebral. No mesmo ano, começou o tratamento na própria AACD. No inverno de 1984, quando Augusto tinha dez anos de idade, passou por uma cirurgia e teve que permanecer por mais de dois meses com talas nas pernas e engessado do peito para baixo. Faz fisioterapia há mais de trinta anos.

Na escola, Augusto não teve problemas com *bullying*, sendo bem acolhido pelos colegas. Lembra que um professor percebeu que ele gostava muito de esportes, mas, como não podia correr como os demais colegas, o colocou como goleiro. Por mais que gostasse de esportes percebia que teria profissões que não poderia exercer: Porém, conseguiu um meio de unir a sua paixão por esportes à sua escolha profissional: como jornalista esportivo. Aos vinte e dois anos, iniciou a faculdade de Jornalismo e fez três estágios. Após cinco anos, conseguiu uma oportunidade em um jornal, porém trabalhou como redator por um mês e foi demitido. Augusto achou preconceituosa a justificativa pela qual foi demitido e ficou muito decepcionado. Acredita que, na profissão dele, os colegas acabam levando vantagem já que digita mais devagar e tem dificuldade para caminhar e ficar de pé para realizar uma entrevista externa. Como não conseguia emprego como jornalista, foi incentivado pela sua mãe a realizar concursos públicos de nível médio. Começou então a fazer concursos e a concorrer às vagas reservadas para pessoas com deficiência. Passou em um concurso para o “banco A” e iniciou na parte de atendimento ao cliente. Não gostava da função que exercia e não se viu desenvolvendo profissionalmente. Não teve nenhum apoio caso necessitasse de alguma adaptação. Ficou quase quatro anos no “banco A”, pediu demissão para assumir o novo cargo público, em 2009, como jornalista. Considera o seu trabalho tranquilo, não é o trabalho ideal que ele sempre sonhou, mas é o que permite ter maior independência financeira. Pretende se aposentar neste cargo, que já está há seis anos.

Augusto atua como militante dos direitos das pessoas com deficiência. Participou como

delegado das conferências dos direitos das pessoas com deficiência nas três esferas de governo e possui um blog onde conta um pouco da sua vida e compartilha artigos seus sobre diversos assuntos como esportes, notícias, direitos das pessoas com deficiência, etc. Seu projeto pessoal é comprar um apartamento, casar-se e construir uma vida junto com a sua namorada.

#### **4. 4 A Trajetória de Ana Clara**

Ana Clara é natural de Caxias do Sul, filha mais velha de três irmão. Recém-nascida, foi diagnosticada com retinoblastoma e com apenas oito meses de idade teve que passar por uma cirurgia para a retirada do olho esquerdo, desde então utiliza prótese. Foi na escola que começou a perceber “que era diferente”. Sua mãe, mesmo não tendo condições de matricular os filhos em escola particular, fazia questão que eles estudassesem para ter um bom emprego e que soubesse valorizar o pouco que tinham.

Na infância tinha o sonho de ser professora, depois jogadora de futebol. Quando foi chegando perto da época de fazer faculdade foi desistindo do sonho de realizar um curso superior, principalmente, por não ter condições financeiras para realizar uma faculdade. Com dezoito, Ana Clara teve o seu primeiro filho, condição que influenciou sua entrada tardia no mercado de trabalho.

No ano de 2005 começou a investir em concursos públicos e passou para um banco aos vinte e três anos de idade, sem concorrer a vagas para PCDs. Durante o período de oito anos em que esteve no banco, nenhum de seus colegas sabia de sua deficiência. Porém, por ter ingressado no atual concurso pela reserva de vagas para pessoas com deficiência, sente a necessidade de falar sobre o assunto já que muitas pessoas agem como se ela não tivesse o direito de utilizar as reservas de vagas (por não ter uma “deficiência visível”).

Com o passar dos anos percebeu que o banco não cumpria o que prometia e trabalhar lá começou a se tornar frustrante. Como também não gostava de algumas atitudes erradas que ocorriam, que iam contra os seus princípios, decidiu que não iria continuar. Começou, então, a procurar outros concursos, e no ano de 2012 retomou os estudos, fez várias provas, até passar para o atual cargo que está há pouco mais de um ano.

Na atual instituição em que trabalha, gosta muito do que faz, pois atua diretamente com atendimento às pessoas. Precisa de algumas adaptações no seu ambiente de trabalho e tem um problema pessoal que a organização não tem dado muita atenção. Ana Clara precisa viajar todos os dias para ir trabalhar, acorda cedo e chega tarde em casa, ultimamente tem se sentido muito cansada e percebe que o esforço diário tem prejudicado ainda mais a sua visão. Pediu transferência para a cidade onde mora, mas sente que não há uma preocupação por parte da organização com o que vem passando. Já ouviu dizer “já fizemos a nossa parte com as cotas”, este é um problema pessoal”.

Para Ana Clara, ser servidora pública e ainda ter entrado pelas vagas para pessoas com deficiência significa ter muito mais responsabilidades e maiores cobranças, pois sente que a todo tempo tem que estar “provando” que é capaz de realizar um bom trabalho. Ao mesmo tempo, sente-se orgulhosa e acredita que no seu trabalho. No futuro, pretende trabalhar na mesma instituição, porém na cidade onde mora, retomar os estudos e realizar a faculdade de direito. Depois que estiver com a carreira encaminhada e estável, pretende fazer um curso de costura por hobby.

#### **4. 5 A Trajetória de Mari**

Mari tem 49 anos e nasceu na região metropolitana de Porto Alegre. Os pais eram de origem humilde. Aos seis meses de vida foi diagnosticada com glaucoma congênito e aos onze meses já realizava a sua primeira cirurgia. Na escola, lembra que procurava sentar com a classe

bem próxima do quadro para poder enxergar melhor e do trajeto de casa para a escola contava com a companhia de seu irmão. Na sétima série, os problemas com a visão começaram a se agravar. Aos quatorze anos, Mari teve que passar pela sua segunda cirurgia e cancelou a sua matrícula no colégio. No ano seguinte retomou os estudos. Em todos os momentos contou com a ajuda dos pais, que sempre a apoiaram para concluir os estudos e para, futuramente, ter uma profissão.

Com vinte anos entrou para a faculdade de Psicologia. No terceiro semestre de faculdade teve que passar por mais uma cirurgia e as dificuldades para enxergar aumentavam cada vez mais e isso dificultou seus estudos, principalmente os textos mais longos. Fez, em paralelo ao curso de Psicologia, algumas disciplinas de Ciências Sociais. Com a perda progressiva da visão, foi questionada por uma professora, como seria psicóloga se perdesse totalmente a visão. Não encontrando apoio e recursos necessários para continuar no curso, decidiu prosseguir somente com a graduação de Ciências Sociais, onde recebeu estímulo de todos, colegas e professores.

A perda da visão de Mari se intensificou no seu último ano de faculdade, em 1994, depois de uma cirurgia de catarata. Hoje Mari percebe apenas um pouco de claridade. No ano 1995, formou-se e começou a investir na busca por um emprego na área. Procurou ajuda no Centro Louis Braille, especializado no atendimento às pessoas com deficiência visual. O diretor e a assistente social do centro também eram deficientes visuais. Até então, Mari nunca havia tido contato com outra pessoa com o mesmo problema que o seu, apenas tinha a “ideia de pessoas cegas que via sentadas na rua da praia pedindo esmola”. Ter tido este contato foi muito motivador para que Mari buscassem trabalho. Ela aprendeu braile, locomoção e mobilidade, além da legislação que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência e sobre a reserva de vagas para PCDs nos concursos públicos. No início do ano de 1996 fez o primeiro e único concurso em sua vida, específico para trabalhar na área da cultura, e que proporciona contato com a arte, com estudantes e pesquisadores, conhecer museus, participar de organização de eventos culturais e realizar cursos.

Mari se casou aos trinta e sete anos e tem um filho que hoje está com onze anos. Já faz 19 anos que está na mesma empresa pública. Logo que assumiu, trabalhava com organização e produção de eventos. Atualmente, trabalha em um museu desenvolvendo projetos de acessibilidade para todos os públicos. No seu trabalho também atua em uma comissão destinada a conhecer e apoiar as necessidades de seus colegas que possuem algum tipo deficiência. Outra possibilidade é também atuar como professora, já recebeu convites de algumas faculdades e seria algo que lhe traria muita satisfação.

#### **4. 6 A Trajetória de João**

João nasceu e cresceu em Porto Alegre, irmão mais velho de quatro filhos homens. Seu pai foi bancário e se aposentou nesta profissão. Sua mãe também foi bancária, mas acabou se dedicando à família. João considera que a sua infância foi “normal”, brincou, correu, jogou bola e praticou vários esportes. Os seus pais sempre prezaram pelos estudos e na adolescência, quando João quis trabalhar, seus pais não permitiram. João realizou seus estudos em escola pública e orgulha-se muito disso. Em 1998 iniciou o curso de Ciências Atuariais em uma universidade pública. Neste mesmo ano, com vinte e três anos, teve a primeira experiência profissional em uma empresa de telefonia, na qual permaneceu por dez anos. Mais tarde trocou de curso e iniciou Ciências Contábeis na mesma universidade.

Aos seus vinte e sete anos de idade, teve um problema de saúde que o deixou sem os movimentos dos membros inferiores e desde então utiliza cadeira de rodas. Tudo “aconteceu muito rápido” e teve que mudar a sua vida completamente. Sempre foi um jovem independente e em pouco tempo teve que parar de trabalhar e retornar para a casa dos pais. Foi uma época muito difícil de sua vida, mas hoje surpreende-se pela força que teve para superar esta situação.

Mesmo recebendo todo o apoio de seus pais, queria ter a sua independência. Começou a fazer fisioterapia, voltou a dirigir, retomou as aulas e voltou a morar sozinho. Deste momento ruim passou a enxergar o valor de cada pessoa em sua vida, melhorou o seu relacionamento com as pessoas e passou a ser mais determinado no alcance de seus objetivos.

Durante o período da faculdade e de reabilitação ficou afastado do seu trabalho na empresa de telefonia, recebendo auxílio doença. Aproveitou esse tempo para se dedicar aos estudos para a faculdade e para concursos públicos, em uma tentativa de se recolocar no mercado de trabalho. Em 2007 passou em um concurso como contador. Ficou nessa instituição por dois anos e meio e em seguida foi nomeado para outro concurso público. Atualmente, João é contador concursado do Estado na “organização pública C”, há cerca de seis anos.

Considera que já retomou totalmente a sua independência, mesmo frente à falta de acessibilidade com a qual se depara em quase todos os lugares. Atualmente, está fazendo a sua segunda graduação em direito. No emprego, sente-se muito realizado e orgulhoso do que faz. Sobre a “instituição C”, conta que ultimamente a instituição tem trabalhado para proporcionar maior acessibilidade para seus funcionários e para a sociedade em geral que utiliza os seus serviços. Considera que chegou na sua “carreira definitiva”. Já possui duas especializações, todas voltadas para a prática direta de suas atividades no trabalho, e pretende daqui para a frente se aperfeiçoar ainda mais para ter as ferramentas necessárias para realizar um trabalho cada vez melhor. Pretende casar-se, ter filhos, se dedicar mais à família, pensa em realizar um trabalho voluntário e “fazer alguma coisa pelo outro sem receber em troca uma remuneração”.

#### **4. 7 A Trajetória de André**

André tem 32 anos. Nasceu e reside em Porto Alegre, com a sua mulher e a sua única filha. A deficiência de André é visual e degenerativa e começou a se manifestar aos quinze anos de idade.

Logo que entrou na escola, uma professora alertou a sua mãe, que era pedagoga na mesma instituição, que ele tinha problemas de aprendizagem, pois não se concentrava em aula. André realizou um teste de Q.I. (Quociente de Inteligência), que indicou que ele estava entre o limiar do normal e do superdotado por isso deveria ir para um outro tipo de escola. A mãe o deixou na escola, mas o inscreveu em um curso de programação quando ele tinha apenas oito anos. Na escola que André começou a namorar a sua futura esposa, ela acompanhou desde o início da sua perda de visão.

O período da faculdade foi bem árduo para André, pois nem sempre os professores eram compreensivos ou adaptavam a sua metodologia de aula. Iniciou o curso de engenharia elétrica, durante o qual passou por várias dificuldades para acompanhar as aulas, e sem ter o apoio dos professores e da própria faculdade, acabou desistindo. Enquanto ainda estava estudando engenharia elétrica, “frustrado com os professores”, decidiu fazer uma disciplina no curso de Ciência da Computação e gostou, além de encontrar facilidade. Concluiu que estava no curso errado e decidiu abandonar a engenharia.

Teve a sua primeira experiência em concursos públicos no primeiro semestre da faculdade, por influência de um colega. Na época não sabia sobre as reservas de vagas para pessoas com deficiência. Continuou fazendo concursos por incentivo da sua mãe e quando tinha 21 anos foi aprovado para trabalhar na “universidade A” como assistente administrativo de nível médio. Foi designado para um laboratório de informática, era “tipo o guri da informática”, não era algo que gostava de fazer, mas acabou se dando bem com os alunos. Foi funcionário homenageado duas vezes. Um ano antes de se formar passou em um concurso para programador da “instituição B”. Quase na mesma época, André ingressou no curso de mestrado em informática. Frequentou algumas aulas, mas nesse período a sua perda de visão estava se agravando. O local

das aulas era de difícil acesso e, como ainda não usava bengala, ficava quase impossível chegar lá.

No seu primeiro cargo, logo após a faculdade, como programador, André havia concorrido às vagas reservadas para as pessoas com deficiência pela primeira vez. Começou na “instituição B” no cargo de técnico e depois realizou outro concurso na mesma instituição, para analista, e acabou se destacando. Permaneceu na “instituição B” por seis anos e meio. Dela recebeu uma carta de boas recomendações, afirmando que “foi o melhor desenvolvedor que havia passado pela instituição”. Ingressou na “instituição C” no ano de 2015. Por ter recebido recomendações, e por ter alguns colegas que já trabalharam com ele, a recepção pelos seus novos colegas de trabalho foi boa, mas sempre percebia uma resistência inicial.

Quanto ao futuro, sente-se ansioso, pois não sabe por quanto tempo ainda vai enxergar, e preocupa-se como será sua adaptação para continuar trabalhando. Porém, sabe que é possível, pois existem diversos servidores públicos que são programadores e totalmente cegos. Pensa que se eles conseguiram também pode conseguir. Mas confessa que vê essas pessoas “quase como heróis”.

#### **4. 8 A Trajetória de Larissa**

Larissa tem 25 anos. Nasceu com uma deficiência visual decorrente de uma doença genética. A família só ficou sabendo que a doença que a mãe possuía era hereditária quando Larissa nasceu, o casal já tinha uma filha, que não tem a doença. O pai também é deficiente visual, decorrente de uma doença. Por não enxergar desde que nasceu e por ser filha de pais que também são deficientes visuais, Larissa acredita que para ela a adaptação foi mais fácil. Sempre foi incentivada a ser independente no seu dia a dia. Estudou em uma escola referência para os deficientes visuais, a mesma que os pais estudaram quando eram jovens. “Mesmo sendo deficientes os meus pais, os dois, trabalhavam”. Hoje eles são aposentados, a mãe como telefonista e o pai como massoterapeuta. Desde pequena sabia que deveria estudar para conseguir uma boa profissão em que pudesse ter satisfação e prazer. No ensino médio Larissa já começava a pensar qual carreira queria seguir, inclinando-se para a área da saúde. Percebia que os deficientes visuais em geral não tinham uma formação superior ou possuíam uma formação em áreas consideradas por ela “mais simples”. Como sempre gostou muito e praticou esportes, queria fazer fisioterapia.

A experiência na faculdade foi muito rica e de grandes aprendizados, todavia, reconhece que “não foi um curso muito fácil para quem é deficiente visual. Apesar disso, considera que o curso foi uma troca, muitos de seus professores não tinham trabalhado com alunos que tinham algum tipo de deficiência, por isso aprendeu muito e também pode ensinar. A comunidade acadêmica, em geral, foi muito receptiva e acessível. A maioria dos professores mostrou-se aberta para aprender com ela e estava disposta a criar uma metodologia para facilitar o seu aprendizado. Com os pacientes teve que adaptar ao seu modo de atendimento, pois utiliza muito mais o toque. Hoje, considera isto um diferencial em seu trabalho. Durante a faculdade atuou como monitora de disciplinas, participou de pesquisas e projetos e fez estágios.

No último semestre da faculdade realizou o seu primeiro concurso público, sendo a primeira classificada nas vagas reservadas para pessoas com deficiência. O seu primeiro emprego como fisioterapeuta foi em um hospital público. Gostava muito do que fazia, sempre tinha algo novo para aprender, “nenhum paciente é igual ao outro”, considerava o trabalho neste hospital dinâmico. No entanto, como em quase todas as experiências que Larissa passou, houve alguns percalços de adaptação ao ambiente, tanto da parte dela quanto da própria organização que a recebia. Continuou fazendo concursos, sempre concorrendo às vagas reservadas para as pessoas com deficiência, e sempre conseguia uma boa classificação.

Em 2014, entrou para o cargo em que está hoje no “hospital B”. Passou por uma adaptação e hoje trabalha na área de saúde do trabalhador, e, paralelamente, está terminando o mestrado em fisioterapia. Futuramente deseja fazer doutorado e ser professora universitária, além de continuar atuando como fisioterapeuta. Não tem bem claro se quer continuar trabalhando na área pública ou mudar para a privada, mas acredita que são coisas que vão surgindo durante o caminho, de como as oportunidades para a sua carreira vão aparecendo e sendo aproveitadas.

## **5 OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA**

Entende-se que os sentidos do trabalho aqui apresentados não são dispare dos encontrados na literatura. No entanto, fica claro que “ser pessoa com deficiência” e “ser servidor público” são fatores que distinguem a percepção do trabalhador em relação ao seu trabalho.

Como forma de sintetizar essa seção, apresenta-se o quadro 2:

**Quadro 9 – Os sentidos do trabalho para os servidores públicos com deficiência**

<b>Dimensão Individual</b>	Um trabalho que faz sentido proporciona independência. Um trabalho que faz sentido permite realização e satisfação.
<b>Dimensão Social</b>	Um trabalho que faz sentido permite inserção social. Um trabalho que faz sentido contribui socialmente.
<b>Dimensão Organizacional</b>	Um trabalho que faz sentido tem boas relações interpessoais. Um trabalho que faz sentido tem reconhecimento e valorização. Um trabalho que faz sentido é desafiante, interessante e dinâmico. Um trabalho que faz sentido proporciona autonomia.

Fonte: elaborado pelos autores.

A seguir cada categoria sobre sentidos do trabalho é apresentada e analisada.

### **5. 1 A dimensão individual: o trabalho não somente como um meio de independência/sobrevivência mas também como realização e satisfação pessoal**

Todos os servidores referiram-se ao trabalho como uma maneira de obter independência financeira, mas essas afirmações vieram acompanhadas de outros sentidos que estão além das questões financeiras e que dizem respeito a realização e satisfação pessoal. “O salário, muitas vezes, é uma parte muito importante, mas não é tudo” (JOÃO). Por isso destaca-se nesta categoria o trabalho como independência, realização e satisfação pessoal.

#### **5.1.1 Um trabalho que faz sentido proporciona independência**

Larissa refere-se ao trabalho como um meio de adquirir independência e mostrar para os pais e para a sociedade que as pessoas com deficiência são capazes de trabalhar. “O trabalho é uma forma de tu adquirir independência, ele te dá independência, de tu poder mostrar capacidades, de tu poder mostrar que tu é alguém pra sociedade” (LARISSA). Assim, ela vê no trabalho uma forma de mostrar que a deficiência não impede a pessoa de ser independente e capaz. Dificuldades existem, porém, a deficiência não é um limitador.

Para Ana Clara, além da independência financeira, o trabalho é uma forma de mostrar para si mesmo, para a família e para a sociedade, que as pessoas com deficiência são capazes de trabalhar, que podem viver sem uma total dependência dos pais e familiares. A mesma percepção “de mostrar capacidades” e romper com o mito de que a pessoa com deficiência é incapaz e dependente da família, foi identificada pelos trabalhadores com deficiência participantes da pesquisa de Lima *et al.* (2012).

### **5.1.2 Um trabalho que faz sentido permite realização e satisfação pessoal**

Assim como em Morin (2001), a atribuição de sentido de realização no trabalho está ligada à concretização de desejos e ambições. Segundo nesta perspectiva, o trabalho para os servidores públicos está ligado à possibilidade de realização de projetos e pela característica da estabilidade. “A oportunidade de planejar a tua vida, eu queria poder planejar e o serviço público ele te traz isso” (JOÃO).

Para Ana Clara o trabalho em si serve para o homem ter projetos e realizá-los e que, portanto, uma vida sem projetos não teria sentido. Por sua vez, Mari afirma que “estar a serviço do outro” para ela é muito gratificante. “Todo ser humano eu acho que precisa ter uma atividade laboral, o trabalho na verdade ele traz satisfação, gratificação, que é tu estar a serviço do outro” (MARI). Logo, ao sentirem-se realizados, os servidores mostram-se mais motivados na realização de suas tarefas de trabalho. “Eu me sinto plenamente realizado e com vontade de continuar aprendendo e fazendo sempre um trabalho cada vez melhor” (JOÃO).

## **5. 2 A dimensão social: o trabalho como inserção e contribuição social**

Nesta categoria é muito latente a questão da inserção e da contribuição social ao servidor público com deficiência. Ele percebe que, ao mesmo tempo em que se sente inserido na sociedade, através do trabalho, também está contribuindo para a sociedade. A fala de Luna ilustra bem essa dimensão: “o trabalho é algo que eu gosto de fazer, porque (...) traz resultados para outras pessoas e me insere na sociedade”.

### **5.2.1 Um trabalho que faz sentido permite inserção social**

Diante das diversas barreiras sociais impostas às pessoas com deficiência, a conquista do trabalho representa um meio de inserção social, no sentido de estabelecer relações e sentir-se fazendo parte da sociedade. Nessa linha, Augusto faz o seguinte depoimento: “Pela atividade laboral, eu não morro de amores, eu sou mais pelo sustento e pelas amizades que eu faço, pelo convívio, enfim. Se não fosse o trabalho, provavelmente, eu não estaria namorando”.

Mari concorda com Augusto e afirma que o trabalho lhe proporciona contatos com diversas pessoas, de diversas áreas. Por sua vez, Luna descreve que as pessoas com deficiência sentem a necessidade de ter contato com outras pessoas como um meio de se sentirem inseridas na sociedade. Assim, para Luna o trabalho a coloca no “mundo”, ela vê como uma forma de continuar tendo contato com a “vida” e com as “pessoas”, mesmo tendo dificuldades para enxergar. “É uma forma de eu continuar tendo contato com o mundo, com o sol, com a vida, com as pessoas” (LUNA).

### **5.2.2 Um trabalho que faz sentido contribui socialmente**

Os servidores relacionaram a condição de serem servidores públicos diretamente ao fato de ser uma contribuição social, como algo inerente ao cargo público. Ou seja, os servidores não sentiram dificuldade em reconhecer que o seu trabalho contribui para a sociedade e, da mesma forma, sentem-se realizados por estarem contribuindo para isso. Isso fica claro na fala de André: “Trabalho pra mim significa produzir algo de valor, principalmente, no meu caso, como sou servidor público, para a sociedade”, assim como na fala de Luna: “Eu estou aqui para servir à comunidade, para trabalhar para as pessoas que moram nessa cidade, que moram nesse país”.

Os servidores, portanto, identificam que o seu trabalho tem uma grande contribuição para a sociedade e é importante para o funcionamento do serviço público. João elucida: “servidor público ele está ali para servir, o próprio nome já diz, o servidor” e a fala de Ghum é como se desse continuidade a de João.

*evidentemente que eu não estou aqui só para servir naquilo que a função me determina, a gente provoca essas outras questões, então como eu sou pessoa com deficiência e eu estou na “organização pública F” e acho que a “organização pública F” pode fazer alguma coisa para as outras pessoas com deficiência (GHUM).*

Ou seja, “o trabalho tem esse sentido de função social” (ANDRÉ) e, para Larissa, essa função social é percebida como sendo o serviço público um exemplo para as demais áreas, tal como a iniciativa privada. André sente-se mais motivado ao trabalhar no serviço público, pois percebe de maneira negativa a relação de mais-valia existente nas empresas privadas. Para ele, seu esforço no serviço público resulta em ganhos e melhorias para a sociedade.

### **5.3 A dimensão organizacional: organização do trabalho e relações interpessoais**

Na dimensão organizacional, destacam-se as seguintes categorias: i) um trabalho que faz sentido tem boas relações interpessoais; ii) um trabalho que faz sentido tem reconhecimento e valorização; iii) um trabalho que faz sentido é desafiante, interessante e dinâmico; e iv) um trabalho que faz sentido proporciona autonomia.

#### **5.3.1 Um trabalho que faz sentido tem boas relações interpessoais**

Os servidores avaliaram as suas relações com os seus colegas de trabalho e chefia como sendo muito boas. Ter boas relações pessoais inclui ser bem recebido e acolhido. Em geral sempre tem algum colega disponível que as vezes, quando tu precisas de alguma ajuda, de alguma coisa né, sempre tem alguém disponível. Conforme aponta Larissa, “em geral sempre tem algum colega disponível que as vezes, quando tu precisas de alguma ajuda... ”.

Mari também considera o seu relacionamento com os colegas como sendo muito bom e sente-se à vontade em pedir auxílio a eles. “Na verdade, eu tenho colegas, assim, que sempre me auxiliam, conversamos, inclusive, assuntos particulares, pessoais, e eu gosto bastante, particularmente, assim os meus colegas gostam do meu trabalho e eles me apoiam” (MARI).

#### **5.3.2 Um trabalho que faz sentido tem reconhecimento e valorização**

O critério de reconhecimento e valorização são essenciais para o sentimento de prazer no trabalho (MENDES; TAMAYO, 2001). Para os servidores públicos deste estudo, o reconhecimento está na percepção de capacidades e qualidades relacionadas à realização de um bom trabalho. Já a valorização é a retribuição pelo trabalho realizado (seja via remuneração, seja via disponibilização de meios para o desenvolvimento profissional, seja pela progressão de carreira, ou quaisquer outras atitudes positivas). Nesse caso, o reconhecimento e a valorização são percebidos tanto pela parte da organização, pelas chefias quanto pelos próprios colegas e usuários do serviço.

Ao comentar sobre o quanto os colegas valorizam seu trabalho, por exemplo, Mari lembra que “quando precisava fazer vários contatos em um dia só, dar várias informações”, eles sempre elogiavam a sua “capacidade de memorizar”, “de saber o que tinha que fazer”. Além disso, afirma que o reconhecimento também vem de “fora”, ao perceber que o seu trabalho é referência para a comunidade acadêmica.

*Não apenas aqui dentro mas também fora né? Por outras pessoas principalmente ah por esses professores que vem nos procurar para conhecer o trabalho, para desenvolver um projeto ou uma pesquisa né? Quando vem me procura para fazer um artigo (MARI).*

Mari também se sente valorizada pela organização em que trabalha quando há uma preocupação desta com sua carreira e valoriza sua qualificação. João acrescenta que, para além da valorizado estar ligada a preocupação da organização em oferecer aprimoramento aos seus funcionários, há o recebimento de um bom salário.

Portanto, os servidores sentem-se reconhecidos e valorizados por diversos funcionários públicos, pelos seus chefes, pelos próprios colegas, por quem utiliza o serviço público ou até mesmo pela comunidade que reconhece seu trabalho como uma referência, o que por si só contribui para que estejam motivados.

### **5.3.3 Um trabalho que faz sentido é desafiante, interessante e dinâmico**

Ao relatar acerca do projeto que faz parte, André diz que gosta de trabalhar em algo que seja um desafio para ele e que seja dinâmico e interessante: “normalmente, eu tenho dificuldade em fazer um trabalho rotineiro e simples, aí sim que eu acabo não fazendo direito eu prefiro fazer uma coisa que cada vez seja um desafio diferente”.

João também considera o seu trabalho desafiador, o que o motiva cada vez mais a procurar qualificação: “é um trabalho que me desafia e tanto desafia que eu estou fazendo um outro curso superior agora pra tentar me qualificar ainda mais pro trabalho” (JOÃO). Em contraponto, Larissa está sentindo, durante o atual período de reestruturação de seu setor, falta de um trabalho dinâmico e desafiante, pois gosta de estar sempre “ativa”, trabalhando com o atendimento.

### **5.3.4 Um trabalho que faz sentido proporciona autonomia**

A autonomia aparece com um sentido relevante para os servidores com deficiência e está ligada ao seu protagonismo. Assim, a autonomia é a liberdade proporcionada ao realizar um trabalho perante a sociedade, é sentir-se produtivo. E pela liberdade dada aos servidores públicos com deficiência para que possam participar e contribuir com decisões que impactam diretamente na sua tarefa laboral, autonomia é possibilitar que eles realizem o seu trabalho conforme os objetivos esperados (MORIN, 2001).

Segundo Mari, o “trabalho também é autonomia, e como a pessoa com deficiência sempre busca autonomia né, conseguir realizar suas atividades, ser protagonista e eu falar por mim, porque eu não quero que o outro venha falar por mim”. E no seu trabalho, como teve todas as adaptações atendidas, ela consegue autonomia para realizar as suas atividades, utiliza o braile, um sintetizador de voz para realizar leituras e quando precisa, sente-se à vontade para pedir auxílio aos seus colegas.

Para Ghum, autonomia é a possibilidade de ter maior flexibilidade, liberdade para estar realizando o seu trabalho, estar participando de outras atividades que o serviço público oferece, tal como um evento de atualização, e até mesmo, no caso das pessoas com deficiência, estar interagindo e articulando-se com outras organizações sociais.

## **6 CONCLUSÕES**

Das trajetórias, depreende-se que os servidores públicos atribuem ao trabalho uma posição central em suas vidas, tal como destacados em pesquisas com outros grupos, reafirmando a centralidade do trabalho. Além disso, chama a atenção que o perfil da maioria dos servidores participantes deste estudo possui nível superior e, mesmo assim, sentiram as dificuldades do mercado de trabalho devido à deficiência, o que também contribuiu na escolha pelo serviço público. Isso coloca em dúvida a justificativa comumente dada pelas empresas quando referem-

se à falta de qualificação das pessoas com deficiência para o preenchimento das vagas a elas reservadas.

Mesmo havendo percepções negativas sobre o contexto de trabalho para as pessoas com deficiência, ao significarem e atribuírem sentido ao seu trabalho, os servidores públicos ressaltaram aspectos positivos. Foram destacados que um trabalho com sentido envolve relações interpessoais gratificantes, reconhecimento, valorização, é desafiador, interessante e dinâmico, sentem-se realizados, satisfeitos e socialmente inseridos, bem como há contribuição para a sociedade. Da mesma forma, na ausência desses sentidos o trabalho pode ser fonte de frustração e sofrimento.

Percebe-se que esses sentidos, mesmo sendo semelhantes aos encontrados em estudos anteriores, realizados com outros grupos de trabalhadores, são influenciados pelo contexto da deficiência em nossa sociedade e pelas características do serviço público.

No sentido de reconhecimento e valorização, a visibilidade de suas competências e habilidades na realização de seu trabalho desmitifica que a pessoa com deficiência é incapaz, retirando a deficiência da centralidade das relações no cotidiano de trabalho. A possibilidade de realizar um trabalho desafiador, interessante e dinâmico é uma conquista diante da realidade do mercado de trabalho, considerado desvalorizado para as pessoas com deficiência. Ter autonomia é ser protagonista de suas atividades no trabalho, e algo muito valorizado devido ao estigma da pessoa com deficiência ser considerada dependente de sua família e da sociedade. Nesta perspectiva, há, também, a conquista da independência financeira e pessoal. Estar trabalhando remete, de igual forma, ao sentimento de estar inserido, fazendo parte de algo, mantendo relacionamentos, vínculos e amizades. E a contribuição social, que está intrinsecamente ligada ao trabalho no serviço público, de perceber que o seu trabalho contribui para o bem comum.

À guisa de conclusão, a área de Gestão de Pessoas no serviço público parece pouco presente no cotidiano desses trabalhadores e os servidores sentem a sua ausência. Assim, faz-se necessário um maior investimento em políticas e ações, voltadas para a inclusão, acompanhamento e apoio aos servidores público com deficiência. Destaca-se a necessidade de políticas de acessibilidade e adaptação, sendo que a falta destes aspectos pode impor barreiras a um trabalho dotado de sentido. Tal como os servidores relataram, são quesitos básicos de acessibilidade ter acesso a elevadores, rampas, piso tátil, sinalizações, locais adaptados, iluminação, vagas de estacionamento reservados, etc. O cargo também deve ser adaptado, bem como os recursos para a sua prática, tais como acesso a tecnologias assistivas, produtos, recursos, serviços, equipamentos, reparos no ambiente e mobiliários, entre outros de acordo com cada necessidade. Mostra-se em igual escala de importância o empenho em práticas que mobilizem mudanças culturais em direção a uma cultura que valorize a diversidade nas organizações. Por fim, mesmo havendo todo o respaldo da lei, ainda se tem um longo caminho a percorrer.

Por fim, sugere-se a realização de estudos com tipos de deficiência que não foram aqui abordados, nos diferentes poderes públicos e instituições. Também seria desejável um estudo comparativo sobre os sentidos do trabalho para servidores com e sem deficiência de uma mesma instituição pública.

## REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, Alda; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais:** pesquisa quantitativa e qualitativa. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

AMARAL, Ligia Assumpção. **Pensar a diferença:** deficiência. Brasília: Corde, 1994.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo, Edições 70, 2011.

BATISTA, Cristina et al. **Educação profissional e colocação no trabalho:** uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência. Brasília: Federação Nacional das APAEs, 1997.

BERGUE, Sandro. **Modelos de gestão em organizações públicas:** teorias e tecnologias gerenciais para a análise e transformação organizacional. Caxias do Sul, RS: Educs, 2011.

BIANCHETTI, Luicídio; CORREIA, José. **Exclusão no trabalho e na educação:** aspectos mitológicos, históricos e conceituais. São Paulo: Papirus, 2011.

BRASIL. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência.** Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH-PR)/ Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), 2012.

BRASIL. **Decreto nº 3.956**, de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília, 2001.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

CARVALHO-FREITAS, Maria. **Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência:** um estudo de caso. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria; MARQUES, Antônio. **O trabalho e as pessoas com deficiência:** pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2008.

CHANLAT, Jean-François. **O gerencialismo e a ética do bem comum:** a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: Congreso Internacional Del Clad Sobre La Reforma Del Estado Y De La Administración Pública, 7., Lisboa/Portugal, 2002. Anais... Lisboa/Portugal: [s.e.], 2002.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Tradução Franck Soudant. Organizadores: Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

DUBAR, Claude. **A socialização:** construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

GIL, Antonio. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOULART, Patrícia. **O significado do trabalho:** delimitações teóricas (1955-2006). Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 12, n. 1, jun., 2009.

LIMA, Michele et al. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência.** Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 14, n. 2. mar./abr., 2013.

MENDES, Ana; TAMAYO, Álvaro. **Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho.** Psico-USF, São Paulo, v.6, n.1, p.39-46, jan./jun., 2001.

MTE. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2. ed. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, SIT, 2007.

MORIN, Estelle. **Os sentidos do trabalho.** Revista de administração de Empresas- RAE. São Paulo, v.41, n.3, jul./set., 2001.

MOTTA, Fernando; PEREIRA, Luiz. **Economia brasileira:** introdução à organização burocrática. São Paulo, Editora Brasiliense, 1987.

NOHARA, Jouliana; FIAMMETTI, Marcelo; ACEVEDO, Claudia. **A vida no trabalho:** as representações sociais das pessoas com deficiências. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. 1, Natal, 2013. Anais... Natal/RN: ANPAD, 2007.

QUEIROZ, Maria. **Relatos Orais:** do “indizível” ao “dizível”. In: SIMSON, Olga (Org.). Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil. São Paulo: Vértice, 1988.

RIBEIRO, Carla; MANCEBO, Deise. **O servidor público no mundo do trabalho do século XXI.** Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília, v.33, n.1, jan., 2013.

SARAIWA, Luiz. **Cultura organizacional em ambiente burocrático.** Revista de Administração Contemporânea - RAC, São Paulo, v.6, n.1, jan./abr., 2002.

SOUZA, Regina; TOLFO, Suzana. **Significados atribuídos ao trabalho em condições precárias:** um estudo com feirantes do largo da ordem de Curitiba-PR. In: ENCONTRO DA ABRAPSO, 15, Porto Alegre, 2009. Anais... Porto Alegre: ABRAPSO, 2009.

SPIELKI, Adriana; TITTONI, Jaqueline. **O modo-indivíduo no serviço público:** descartando ou descartável? Psicologia e Sociedade, Porto Alegre, v. 17, n. 3, set./dez., 2005.

TOLDRÁ, Rosé. **Políticas afirmativas:** opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. Revista Terapia Ocupacional Universidade São Paulo, v.20, n.2, p.110-117, maio/ago., 2009.

VENEU, Marcos. **Representações do funcionário público.** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v.24, n.1, jan., 1990.