

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Rafael Martins dos Santos

**A Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência Visual:
Estudo de caso sobre a aplicação da Lei de reserva de vagas na
Universidade Federal do Rio Grande do Sul**

Porto Alegre

2008

Rafael Martins dos Santos

**A Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência Visual:
Estudo de caso sobre a aplicação da Lei de reserva de vagas na
Universidade Federal do Rio Grande do Sul**

**Trabalho de conclusão do curso de graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em
Administração.**

Orientador: Elaine Di Diego Antunes

Porto Alegre

2008

Rafael Martins dos Santos

A Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência Visual:
Estudo de caso sobre a aplicação da Lei de reserva de vagas na
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Trabalho de conclusão do curso de graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Conceito final:

Aprovado em de de

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Ivan Antônio Pinheiro – UFRGS/EA

Orientadora –: Prof^a. Dr^a. Elaine Di Diego Antunes – UFRGS/EA

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela benção da vida e pelos ensinamentos que dela apreendo, aos meus pais por todo o amor que dedicaram a este filho, às minhas irmãs que me apoiaram quando assim precisei, à minha amada companheira que comigo dividiu minhas angústias, aos meus amigos que considero parte de minha própria família, aos professores da Escola de Administração da UFRGS e, em especial, a minha orientadora Professora Elaine Di Diego Antunes.

RESUMO

A partir da legislação recente que possibilita a reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência, observa-se que tal possibilidade de adequação a lei vem sendo cada vez mais aprimorada pelos gestores de empresas e instituições. Considerando que, para o cumprimento da legislação referente à reserva de vagas, existe uma realidade legal distinta para as empresas privadas ou de natureza pública, o presente trabalho buscou identificar como a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, através dos órgãos competentes, administra tal questão. Para compor esse trabalho, de forma pontual, ou seja, entendendo que entre há tipos de deficiências existem características próprias que as diferem, optou-se em observar as incidências de casos de servidores com deficiência visual. Tal segmentação permitiu contribuir simultaneamente nesse trabalho para as possibilidades da aplicação legal, bem como as conseqüências dela esperada como norma inclusiva.

Palavras-chave: pessoas com deficiência, deficiência visual, inclusão no mercado de trabalho, educação profissional; UFRGS.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição de deficientes por tipo de deficiência no Brasil	37
Tabela 2: Participação e taxa de pessoas com deficiência segundo as características dos trabalhadores formais	39
Tabela 3 - Possíveis cargos para Deficientes Visuais 1	45
Tabela 4: Edital UFRGS 2003 nível superior	57
Tabela 5: Edital UFRGS 2008 nível superior	57
Tabela 6: Edital UFRGS 2003 nível intermediário	58
Tabela 7: Edital UFRGS 2008 nível intermediário	59
Tabela 8: Edital TRE 2008.....	59
Tabela 9: Análise do perfil dos pesquisados	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACERGS – Associação dos Cegos do Rio Grande do Sul
CORDE - Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CID – Código Internacional de Diagnóstico
COB – Conselho de Oftalmologia do Brasil
CNBB – Confederação Nacional dos Bispos do Brasil
CONSUN – Conselho Universitário
CRBF – Constituição da República Federativa do Brasil
DCP – Departamento de Concursos Públicos
DACOM – Divisão de Ações Comunitárias
DIMA – Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento
DOU – Diário Oficial da União
DV – Deficiente Visual
FADERS – Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas Portadoras de Deficiência e de Altas Habilidades no Rio Grande do Sul
IBC – Instituto Benjamin Constant
LDB – Lei de Diretrizes e Bases
MEC – Ministério da Educação e Cultura
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial de Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
PPNE – Pessoa Portadora de Necessidades Especiais
PPD – Pessoa Portadora de Deficiência
PPDV – Pessoa Portadora de Deficiência Visual
PRORH – Pró-Reitoria de Recursos Humanos
UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
TRE – Tribunal Regional Eleitoral

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 DESCRIÇÃO DO PROBLEMA.....	12
1.2 JUSTIFICATIVA	16
1.3 OBJETIVOS	18
1.3.1 Objetivo Geral.....	18
1.3.2 Objetivos Específicos	18
1.4 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO	27
2.1 Deficiência	27
2.2 Tipos de Deficiência	29
2.3 A Deficiência Visual	30
2.4 Aspectos Legais.....	32
2.4.1 Linha do tempo das principais ações em prol dos PPDs.....	36
2.5 A Estatística da Deficiência no Brasil.....	37
2.6 Educação e Profissionalização	40
2.7 Mapa com opções de profissão para DVs	43
2.8 A Empresa como agente de inclusão.....	46
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	48
3.1 Explorando o problema	48
3.1.1 Técnica e instrumento de coleta de dados	49
3.1.2 Análise dos dados	50
3.2 Dos Resultados.....	51
3.3 Considerações	51
3.4 Limitações Metodológicas.....	52
4 RESULTADO DA PESQUISA JUNTO À UFRGS.....	53
4.1 Legislação referente à reserva de vagas no Edital	55
4.2 Considerações sobre os artigos citados nos Editais	55
4.3 Análise da reserva de vagas por Edital.....	56
4.4 Do candidato Classificado para as vagas reservadas.....	60
4.5 A integração ao posto de trabalho de pessoas com deficiência visual	61

5 Resultados da Pesquisa com Deficientes Visuais	64
5.1 Condição Visual dos entrevistados	65
5.2 O Preconceito	65
5.3 Escolaridade	66
5.4 Do Processo Educacional	67
5.5 Formação Profissional	68
5.6 Histórico Profissional.....	68
5.7 Aspectos Sociais.....	71
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	74
7. REFERÊNCIAS	77
Anexo A - Tabela profissões e deficiências	81
Anexo B – Tabela de ocupações compatíveis com o desempenho de deficientes ..	90
Anexo C – Roteiro de Entrevista - Grupo 1	96
Anexo D - Roteiro de Entrevista Grupo 2:	98
Anexo E – Edital UFRGS 2003.....	101
Anexo F – Edital UFRGS 2008.....	122

1 INTRODUÇÃO

Observa-se que a capacidade de ver possui grande valor para o desenvolvimento da sociedade. A visão permite ao homem identificar, mesmo a alguma distância, aspectos que possam ser nocivos à sua existência, bem como identificar situações favoráveis que lhe permitam algum tipo de ganho ou vantagem. Imaginar a humanidade sem o potencial da visão é um exercício de projeção muito difícil: carros, aviões, computadores, cidades e a sociedade em sua forma atual, como seriam?

Notoriamente, essa pergunta nunca virá a ter uma resposta adequada, dado que as nossas mentes e o nosso mundo já estão acostumados com a capacidade de ver. Segundo Santin e Simmons¹, “O mundo dos cegos não pode ser criado com o fechar de olhos”. Por sua vez, o inesperado e o diferente, ocasionaram em algumas pessoas, por nascença ou acidente, o infortúnio de ter algum tipo de problema com a sua capacidade de ver. O último censo realizado pelo IBGE (2000) mostrou que o Brasil tem 16,5 milhões de deficientes visuais, sendo 160 mil com deficiência total. A região sudeste tem a maior concentração, com quase 6 milhões de pessoas. Proporcionalmente, porém, o Nordeste é o que tem maior número por habitante: 5,6 milhões, ou seja, 11,2% da população têm deficiência total ou baixa visão. Estima-se que 1% a 1,5% da população da cidade de Porto Alegre, entre 16 mil e 24 mil pessoas sejam portadoras de deficiência visual (BRUMER, 2004).

Ao longo da história, esse grupo sempre foi colocado à margem de um processo de inclusão ao aprendizado e ao trabalho (BRUMER, 2004). Diversos motivos, como preconceito, proteção por parte da família, não socialização do indivíduo com a deficiência visual, as políticas e leis do Estado, estabeleceram um campo de ação muito pequeno para os então conhecidos como Deficientes Visuais (PASTORE, 2004).

¹ <http://www.deficientesvisuais.org.br/Artigo4.htm>, . Acesso em 14 ago. 2008

Apesar da Constituição de 1988 estabelecer algum tipo de ação em prol dos Portadores de Deficiência, atualmente no Brasil, segundo Neri (2003), apenas 2,05% das pessoas, com alguma deficiência, estão formalmente empregadas. Esse número reflete um problema que, mais recentemente, vem sendo discutido junto à opinião pública: a inclusão do deficiente. A Campanha da Fraternidade, CNBB (2006), foi um marco na busca pela inclusão das Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD).

A própria mídia televisiva abriu espaço para a discussão sobre o assunto. Esses esforços culturais vêm tornando cada vez mais presentes a discussão sobre os reais motivos que tornam a baixa inclusão das PPDs junto ao mercado de trabalho.

Assim, buscando identificar de que forma a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) oportuniza vagas em seu quadro de servidores, este trabalho propõem-se a descrever o processo de inclusão quando se observa um determinado grupo de Pessoas Portadoras de Deficiências, no caso, a visual.

Cabe salientar que este trabalho não tem como pretensão valorizar ou desvalorizar quaisquer que sejam as deficiências, dando a noção de umas serem piores ou melhores do que outras. Apenas pretende relatar, dentro de um grupo específico, o das Pessoas Portadoras de Deficiência Visual, aquilo que for possível observar.

Este trabalho abordará a questão da inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência na Universidade Federal do Rio Grande do Sul a partir de um grupo de Deficientes Visuais, observando a legislação vigente, aspectos assistenciais, as possibilidades de cargo e o processo de inclusão. O leitor encontrará as motivações que determina tal tipo de abordagem seguido da descrição da Instituição – UFRGS – e uma composição teórica que envolve definições de deficiência, os tipos de deficiências, definições sobre a deficiência visual, aspectos legais, números da deficiência no Brasil, da educação e formação, possibilidades de profissões para Deficientes Visuais e o papel das empresas como agentes inclusivos. Para a caracterização do estudo, será apresentado o método utilizado e, posteriormente, os resultados da pesquisa, considerações finais e os materiais auxiliares de pesquisa.

1.1 DESCRIÇÃO DO PROBLEMA

O processo de contratação de portadores de deficiência visual junto ao mercado de trabalho acontece, em sua grande maioria, de forma a atender aspectos legais. Esse fato é evidenciado no setor público, através de seus concursos, atendendo o princípio da razoabilidade (Lei 8.112/90), o qual permite ao portador de deficiência reserva para cargos oferecidos no edital do concurso, bem como adaptações que lhe permitam a realização da prova classificatória. No setor privado, vagas são asseguradas pela lei 3.213/91. Tanto no setor público quanto no setor privado, tais vagas acabam por não ser preenchidas devido à baixa incidência de inscritos, pontuação mínima classificatória ou aprovação em processo seletivo. Segundo Rogério Costa Lopes Reis², assessor de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), após 17 anos de implementação da Lei de Cotas, um terço das vagas destinadas aos deficientes está preenchida.

No setor Público, há histórico de pessoas que conseguem a classificação mas, por vezes, podem não ser nomeadas para o exercício das funções. Em entrevistas exploratórias para este trabalho, tomou-se conhecimento de um caso peculiar: a de uma profissional de nível médio, área administrativa, classificada em concurso, a qual teve como resultado de seu exame de aptidão, em perícia médica, incapacidade para executar as funções previstas no edital. Neste caso, a pessoa portadora de deficiência visual correu o risco de não permanecer na vaga, dada a inexistência de recursos que permitissem a sua ação para o trabalho. Por fim, para garantir o seu direito, entrou com processo judicial custoso, comprovando a sua capacidade para aquele trabalho e, conseqüentemente, impondo adaptações simples junto à organização.

Para exemplificar, as premissas que envolvem esse tipo de caso, o conteúdo de um texto de edital, de 2008, da Universidade do Rio Grande do Sul (UFRGS) trouxe os seguintes trechos que são próprios da questão acima:

3.1 Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de inscrição no Concurso Público para provimento de cargo, cujas atribuições

² <http://noticias.uol.com.br/empregos/ultnot/2008/02/25/ult880u6326.jhtm> . Acesso em 25 ago. 2008.

sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, ao amparo do inciso VIII do artigo 37 da Constituição Federal e parágrafo 2º do artigo 5º da Lei nº 8.112/90, de 11/12/90, com suas alterações.

3.2 Consideram-se portadoras de deficiência as pessoas que se enquadrarem nas categorias discriminadas no artigo 4º do Decreto nº 3.298/99, DOU de 21/12/1999.

[...]

3.6 O candidato portador de deficiência que necessitar de algum atendimento especial para a realização de prova deverá fazer a solicitação, POR ESCRITO, pessoalmente ou por procurador, à FAURGS – Setor de Concursos, ou por SEDEX, remetido para o endereço constante no item 3.5, em até cinco (5) dias úteis após o término das inscrições, para que sejam tomadas as providências necessárias.

Observando a lei, juntamente com o exemplo citado, e recorrendo a colocações como a feita por Pastore (2004), que descreve a incapacidade do deficiente como evento provocado por uma barreira ainda a ser vencida pela sociedade, tal legislação apresenta-se como uma questão ainda a ser avistada e melhor especificada. Para Pastore (2004), a falta de informação sobre as reais condições de trabalho e convivência junto às pessoas com necessidades especiais e sua capacidade de trabalho, acaba sendo prejudicada pela manifestação do preconceito por parte do grupo considerado normal. A sociedade, assim, estabelece, em certa parcela, um estigma que não corresponde ao potencial de um portador de deficiência.

As Pessoas Portadores de Deficiências (PPDs) possuem características muito específicas que determinam a qualidade do tipo de serviço que cada um deles, em suas restrições, pode oferecer a uma determinada Organização. No entanto, um dos pontos comuns entre os diversos tipos de deficiências é o de uma baixa qualificação, devido à existência, por parte das pessoas que os cercam (família e amigos), de uma super proteção, por vezes involuntária, que acaba gerando um impacto negativo na capacitação e desenvolvimento profissional (PASTORE, 2004). Para as PPDVs, Pessoas Portadoras de Deficiência Visual, ser rotuladas com expressões como “tão bonitinho e cego”, “pobrezinho coitado” e “coitado do ceguinho”, sequer disfarçam o sentimento de soberba dos considerados “normais” (Ventura *apud* BRUMER, 2004). Com isso, acaba ocorrendo um sentimento de piedade social que é o objeto que não se transpõem para uma acessibilidade efetiva ao trabalho.

Sendo assim, não se observa na prática empresarial uma distinção de funções que possibilite, aos deficientes, ser ofertadas de forma a contemplar cada tipo de deficiência (mental, sensorial ou física). A legislação, já valorosa sobre a

matéria, não especifica quais funções os diferentes deficientes poderiam exercer, bem como não estabelece uma cota de vagas para cada tipo de deficiência a fim de garantir, para determinado grupo, a sua oportunidade para o trabalho.

De acordo com a lei, as empresas maiores precisam contratar um certo número de deficientes, mas a lei não especifica o tipo de deficiência. Como resultado, os deficientes visuais são preteridos em benefício de outros deficientes que as empresas consideram mais aptos para exercer as funções existentes, e o deficiente com visão parcial é preferido ao que não enxerga nada. (Brumer, 2004, p 318 – 319)

Ou seja, a legislação apenas menciona os deveres a serem cumpridos para inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência. Exemplo disso são as cotas de 5%, em empresas privadas com mais de 1000 funcionários, e de 5% a 20% das vagas em editais para concursos públicos, semelhantes ao da UFRGS. No entanto, não apreciam quais das deficiências e o quanto delas deve estar representado nesses percentuais. Logo, de forma geral, as organizações tratam a questão como uma norma legal que deve ser cumprida e, assim, colocam-se como meras executoras da lei.

Um exemplo que poderia contribuir para uma melhor informação sobre a questão das diferenças entre os deficientes pode ser observado no estudo de cargos elaborado pelo SENAC, Tabela de Cargos e Deficiência (Anexo A) e também, dando enfoque a este trabalho, a “Tabela de ocupações compatíveis com o desempenho de deficientes visuais” (Anexo B), do Instituto Benjamin Constant (IBC)³, que especifica, de melhor forma, atribuições para as Pessoas Portadoras de Deficiência Visual, PPDVs. Nessas duas tabelas apresenta-se um esboço de possibilidades para dar norte à profissionalização, tanto para os formadores, Escolas e Cursos Profissionalizantes, bem como para captadores, empresas públicas e privadas.

Uma outra forma de se abordar o problema, no Brasil, é através dos benefícios oferecidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), conforme a CRFB (1988).

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

³ <http://www.ibc.gov.br/?itemid=393#more> . Acesso em 28 set. 2008

Através de subsídios, os deficientes visuais, por exemplo, recebem um (1) salário mínimo para auxiliar em sua sobrevivência. Nesse caso, não se busca efetivamente o crescimento profissional do indivíduo, bem como uma inclusão ao trabalho. Apenas se oferece uma ajuda de custo para que o mesmo determine o que deve ser feito com tal valor. Uma grande crítica é a de que o valor pago garante o mínimo à subsistência e cria uma situação cômoda e de conformidade para a busca da inclusão. Segundo Sandra Aparecida Garcia Almeida⁴, Educadora Ambiental e Psicopedagoga, “Recebido o primeiro pagamento do amparo assistencial, forma-se um abismo entre o deficiente e o trabalho”. Ou seja, a sensação de mínima segurança, dado o desemprego, faz com que o deficiente se omita frente às empresas que, por consequência, têm dificuldades em encontrar indivíduos qualificados frente as necessidade do mercado de trabalho.

Outra forma seria a de transferir às empresas, além da responsabilidade de atender a legislação, a competência de identificar e criar espaços para que as pessoas portadoras de deficiência possam desenvolver atividades de aprendizado para o trabalho. Essa realidade, apesar de se apresentar como demais descentralizadora, por estar indo de encontro à competência que é atribuída ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é, de forma mais tênue, realizada por ações de Responsabilidade Social pró-ativas às Organizações que se entendem como pertencentes ao processo de melhoria social. Para Ribas (*apud* Brumer, 2004), se as vagas surgissem pela iniciativa própria das empresas socialmente responsáveis, e não do medo de eventuais punições por parte dos fiscais do Ministério do Trabalho, as contratações de PPDs teriam maior probabilidade de sucesso.

(...) o ideal são as ofertas de empregos oferecidas por empresas socialmente responsáveis. Essas sim têm consciência de que devem não apenas contratar, mas desenvolver profissionalmente seus funcionários para retê-los como talento (Mattar, 2002, p. 7 *apud* Brummer, 2004).

Iniciativas como essa podem ser observadas em algumas empresas de *CallCenter*, como a Claro em São Paulo que, através de recursos tecnológicos como o DOSVOX, permitem que pessoas com deficiências visuais, possam executar funções de atendimento através do Serviço de atendimento ao Cliente (SAC).

⁴ <http://www.sobrei.org.br/sobrei/mostraArtigo.asp?idArtigo=99>. Acesso em 14 ago..2008.

A importância da consolidação de um processo de identificação das atividades, tanto para as que são demandadas pelas organizações quanto para as que podem ser oferecidas por Portadores de Deficiências Visuais, parece ser, inicialmente, a melhor forma de se alcançar uma situação de aumento de mão-de-obra ativa para esse e outros grupos de PPDs.

Na UFRGS, em seus dois últimos concursos para cargos de nível técnico, vide Edital 2003 e Edital 2008, foram observados a reserva de vagas para 12 vagas, de um total de 140, para nível médio e 4 vagas, de 118 vagas, para funcionários de nível superior. Segundo informações da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e do Departamento de Concursos Públicos, as vagas reservadas atendem a legislação quanto ao número de reservas de vagas, atribuindo, inclusive, valor percentual de 10% para vagas em cargo de Assistente em Administração. Porém, para outros cargos, passíveis de aplicação do percentual, não se observa a incidência de vagas reservadas.

De forma a verificar a aplicação da Lei 8.112/90, que permite a reserva de até 20% das vagas, em concursos públicos, para o regime estatutário, esse trabalho abordará a seguinte questão: **Como os processos de Gestão de Pessoas na UFRGS têm atendido a decisão legal de contratar PPDs?**

1.2 JUSTIFICATIVA

Trata-se da necessidade de se estabelecer uma realidade inclusiva, conforme a carta do III Milênio⁵ aprovada no dia 9 de setembro de 1999, em Londres, Grã-Bretanha, pela Assembléia Governativa da “REHABILITATION INTERNATIONAL”.

Conforme foi redigido nesta carta, questões que primam pela inclusão de pessoas portadoras de deficiência à realidade social dos países que fazem parte da ONU, inclusive o Brasil, tornam cada vez mais necessário o estabelecimento de

⁵ http://ww2.prefeitura.sp.gov.br/arquivos/secretarias/saude/deficiencia/0008/Carta_para_Terceiro_Milenio.pdf. Acesso em 18 ago. 2008

formas de se atingir um nível satisfatório de participação de qualquer deficiente físico, mental, visual ou auditivo.

Segundo estudo elaborado por Oliveira (1999, p.107), é preciso distinguir o significado da palavra “deficiente” de “eficiente”.

Ainda que não exista consenso quanto ao uso da terminologia, constata-se (...) que existem diversidades significativas quanto ao significado geral da dEficiência. Se para um grupo é uma questão de ‘cabeça’, psicológica ou criada por pessoas ditas ‘normais’, para outros é fato inegável que portar uma limitação física real e concreta expressa a dificuldade de realizar tarefas e funções ‘comuns’, por exemplo, as que dependem de locomoção. Para outros, ainda, representa a situação de transpor dificuldades e, por fim, têm aqueles que associam a dEficiência especialmente ao mercado de trabalho.

Para Pastore (2004), é necessário evidenciar a diferença entre o que é “deficiência” e o que é “incapacidade” e, simultaneamente, resgatar que a idéia de definição está sempre ligada a, pelo menos, dois pólos: a aquele que define e a aquele que é definido. Dessa forma, a definição não se torna uma verdade absoluta, dado que pode ser modificada.

A partir das alternativas tecnológicas, como as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs), citadas por Estabel (2004), tão presentes no atual cotidiano, a garantia da imutabilidade do “ser” é melhor representada pelo “estar”. Dentro dessa ótica, é justificada a necessidade de haver um processo constante de adaptação do próprio processo de identificação da qualidade do trabalho, conforme Mota (2008), ofertado e demandado.

Conforme Brumer (2004), existe a necessidade de se estudar cada grupo observando as especificidades físicas, tratamentos e adaptações conforme as barreiras físico-sociais impostas e de buscar o entendimento de que não há homogeneidade entre as pessoas portadoras de deficiências.

A escolha do grupo de portadores de deficiência visual foi determinada pela proximidade do autor com a realidade dos deficientes visuais, já que é portador de uma doença que provoca tal deficiência, sentindo-se à vontade para tratar deste assunto.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Avaliar a inclusão dos trabalhadores portadores de deficiência visual junto à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

1.3.2 Objetivos Específicos

No sentido de alcançar o Objetivo Geral, alguns pontos específicos serão analisados com base na análise dos dados que serão recolhidos neste trabalho:

- Verificar de que forma a legislação brasileira se apresenta no processo de seleção e contratação de deficientes visuais;
- Abordar exploratoriamente de que maneira o Sistema de Seguridade Social interfere sobre a questão da deficiência visual;
- Identificar, a partir do edital de concurso público, os cargos que um deficiente visual pode vir a disputar na universidade;

1.4 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL⁶

A história da UFRGS começa com a fundação da Escola de Farmácia e Química, em 1895 e, em seguida, da Escola de Engenharia. Assim iniciava, também, a educação superior no Rio Grande do Sul. Ainda no século XIX, foram fundadas a

⁶ http://www.ufrgs.br/ufrgs/index_a_ufrgs.htm, consulta em 12 ago. 2008

Faculdade de Medicina de Porto Alegre e a Faculdade de Direito que, em 1900, marcou o início dos cursos humanísticos no Estado. Mas somente em 28 de novembro de 1934, foi criada a Universidade de Porto Alegre, integrada inicialmente pelas Escola de Engenharia, com os Institutos de Astronomia, Eletrotécnica e Química Industrial; Faculdade de Medicina, com as Escolas de Odontologia e Farmácia; Faculdade de Direito, com sua Escola de Comércio; Faculdade de Agronomia e Veterinária; Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e pelo Instituto de Belas Artes.

O terceiro grande momento de transformação dessa Universidade foi em 1947, quando passou a ser denominada Universidade do Rio Grande do Sul, a URGS, incorporando as Faculdades de Direito e de Odontologia de Pelotas e a Faculdade de Farmácia de Santa Maria. Posteriormente, essas unidades foram desincorporadas da URGS, com a criação, da Universidade de Pelotas e da Universidade Federal de Santa Maria. Em dezembro de 1950, a Universidade foi federalizada, passando à esfera administrativa da União. Desde então, a UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, passou a ocupar posição de destaque, no cenário nacional, como um dos maiores orçamentos do Estado do Rio Grande do Sul e como a primeira em publicações e a segunda em produção científica, entre as federais, considerando o número de professores.

De acordo com a legislação recente, a UFRGS, através do regime autárquico, é estabelecida como entidade da Administração Federal, de Administração Indireta, conforme reza o Decreto 200/67, Art. 4º, II, letra "a", no qual tens como consideração o Art. 5º:

I - Autarquia - o serviço autônomo, criado por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da Administração Pública, que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada.

De forma a atender a legislação, a UFRGS é dotada de órgãos que estruturam a sua composição:

Dos Órgãos da Administração Superior

Art. 9º. São órgãos da Administração Superior da Universidade:

I - Conselho Universitário;

II - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão;

III - Conselho de Curadores;

IV - Reitoria.

Para a exploração nesse trabalho são indispensáveis a compreensão sobre o que compete o Conselho Universitário e a Reitoria:

Do Conselho Universitário (CONSUN) segundo a Seção I do Estatuto da UFRGS

Art. 10. O Conselho Universitário - CONSUN - é o órgão máximo de função normativa, deliberativa e de planejamento da Universidade.

Art. 11. O Conselho Universitário é integrado:

I - pelo Reitor, como Presidente, com voto de qualidade, além do voto comum;

II - pelo Vice-Reitor;

III - pelos Diretores das Unidades Universitárias e Institutos Especializados;

IV - pelos Presidentes das Câmaras de Graduação, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão;

V - pelas representações discente, docente e dos servidores técnico-administrativos, segundo definição no Regimento Geral da Universidade;

VI - por um representante dos antigos alunos da Universidade e por representantes da comunidade do Estado do Rio Grande do Sul, sendo 1 (um) das entidades empresariais, 1 (um) das entidades de trabalhadores, 1 (um) das entidades culturais e 1 (um) do setor de ciência e tecnologia, escolhidos de acordo com o disposto no Regimento Geral da Universidade;

VII - pelos Diretores dos Órgãos de ensino fundamental, ensino médio e educação profissional.

VIII - pelo Presidente do Hospital Universitário da UFRGS.

Art. 12. Compete ao Conselho Universitário :

I - estabelecer as diretrizes da Universidade e supervisionar sua execução, em consonância com o disposto neste Estatuto e no Regimento Geral da Universidade;

II - aprovar emendas ao Estatuto e ao Regimento Geral da Universidade, por pelo menos 2/3 (dois terços) da totalidade de seus membros, em sessão especialmente convocada para este fim;

III - aprovar os Regimentos dos órgãos previstos no artigo 7º deste Estatuto, o Regimento Interno do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e o seu próprio Regimento Interno;

IV - aprovar o Plano de Gestão apresentado pelo Reitor;

V - analisar os Planos de Ação e Relatórios das Unidades, sistematizados pela Reitoria;

VI - aprovar as diretrizes orçamentárias, o orçamento, os créditos adicionais, as transposições e as suplementações de verbas, nos termos do Regimento Geral da Universidade;

VII - aprovar o Relatório Anual da Reitoria e a prestação de contas de cada exercício;

VIII - aprovar a criação, modificação e extinção de funções e órgãos administrativos;

IX - aprovar, por pelo menos 2/3 (dois terços) da totalidade de seus membros, a criação, incorporação e extinção dos órgãos previstos no artigo 7º deste Estatuto;

X - aprovar a criação, extinção ou reestruturação de departamentos, propostas pelas Unidades;

XI - aprovar propostas de criação ou extinção de cursos de Graduação e de Pós-Graduação *stricto sensu*, bem como de alteração do número total de vagas da Universidade nos cursos de Graduação, ouvidos o CEPE, as Unidades e demais setores envolvidos;

XII - aprovar as normas disciplinadoras quanto ao dimensionamento, lotação, ingresso, regime de trabalho, progressão funcional, avaliação e qualificação dos servidores da Universidade;

XIII - aprovar, por pelo menos 2/3 (dois terços) da totalidade de seus membros, a outorga de distinções universitárias previstas neste Estatuto;

XIV - aprovar os convênios da Universidade e homologar os convênios das Unidades;

XV - autorizar, na forma da lei, a alienação e oneração de bens patrimoniais imóveis, bem como a aceitação de legados e doações feitas à Universidade;

XVI - promover, na forma da lei, com a presença de pelo menos 2/3 dos Conselheiros, o processo de escolha do Reitor e do Vice-Reitor, que incluirá consulta à Comunidade Universitária;

XVII - propor a destituição do Reitor e do Vice-Reitor, na forma da lei, com aprovação de pelo menos 2/3 dos Conselheiros, em sessão especialmente convocada para este fim;

XVIII - atuar como instância recursal máxima no âmbito da Universidade, bem como avocar o exame e a deliberação sobre qualquer matéria de interesse da Universidade.

Parágrafo único. O Conselho Universitário reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Reitor ou por solicitação de, pelo menos, 1/3 (um terço) dos seus membros.

Art. 13. O Conselho Universitário poderá constituir Comissões Permanentes e Especiais, em conformidade com seu Regimento Interno.

A Reitoria, por sua vez é dividida em demais órgãos conforme o disposto no estatuto da UFRGS, seção IV, conforme artigos 22 e 23 abaixo:

Da Reitoria

Art. 22. A Reitoria é o órgão executivo que coordena e supervisiona todas as atividades universitárias.

Art. 23. A Reitoria compreende:

I - o Gabinete do Reitor;

II - as Pró-Reitorias;

III - a Procuradoria-Geral;

IV - os Órgãos Suplementares;

V - os Órgãos Especiais de Apoio.

Sobre as competências do Reitor, ainda na Seção IV, observa-se:

Art. 25. Compete ao Reitor:

I - administrar e representar a Universidade;

II - superintender todos os serviços da Reitoria;

III - convocar e presidir o Conselho Universitário e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão;

IV - elaborar e propor o orçamento da Universidade, bem como realizar as transposições orçamentárias, nos limites fixados pelo Regimento Geral da Universidade;

V - prover os cargos de Pró-Reitores, Procurador-Geral, Chefe de Gabinete, Presidente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Diretores e Vice-Diretores de Unidades e de Institutos Especializados, Diretores dos Centros de Estudos Interdisciplinares, Diretores dos Órgãos Suplementares, Presidentes de Câmaras, Chefes de Departamentos, Coordenadores de Comissões de Graduação, de Pós-Graduação, de Pesquisa e de Extensão, Diretores dos Órgãos Auxiliares e Diretores dos Órgãos Especiais de Apoio, na forma que dispõe este Estatuto e o Regimento Geral da Universidade;

VI - prover os empregos e funções do pessoal da Universidade;

VII - exercer o poder disciplinar;

VIII - cumprir e fazer cumprir as decisões do Conselho Universitário e do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão;

IX - exercer as atribuições que emanam da lei, deste Estatuto e do Regimento Geral da Universidade;

X - submeter ao Conselho Universitário o Plano de Gestão;

XI - enviar ao Conselho Universitário o Relatório Anual da Universidade.

Art. 27. O Reitor poderá vetar, total ou parcialmente as decisões do Conselho Universitário e do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, até cinco dias úteis após a sessão em que tenham sido tomadas.

§1º. Vetada uma decisão, o Reitor convocará imediatamente o respectivo Conselho para dar conhecimento do veto, em sessão a realizar-se no prazo de cinco dias úteis.

§2º. A rejeição do veto, pelo voto secreto da maioria simples dos conselheiros, resultará na aprovação definitiva da decisão.

Dos órgãos ligados a Reitoria, para melhor compreensão desse trabalho, é necessário destacar as Pró-Reitorias e a Procuradoria. A compreensão do que compete às Pró-Reitorias, observa-se o que reza o Regimento da UFRGS, Subseção IV.

Das Pró-Reitorias

Art. 35 - As Pró-Reitorias serão constituídas de assessoria especializada e de auxiliares.

§ 1º - Os assessores e auxiliares serão designados por indicação do respectivo Pró-Reitor.

§ 2º - Quando conveniente, serviços específicos poderão ser comuns a mais de uma Pró-Reitoria.

Art. 36 - O Regimento Interno da Reitoria definirá as Pró-Reitorias, dentro dos limites legais, sendo suas atribuições básicas:

- I - formular diagnósticos dos problemas da Instituição nas respectivas áreas;
- II - elaborar as propostas de política de atuação nas respectivas áreas;
- III - coordenar as atividades dos órgãos responsáveis pela execução da política de cada área.

Parágrafo único - No mínimo a metade das Pró-Reitorias ocupar-se-á das atividades de ensino de graduação, de ensino de pós-graduação, de pesquisa e de extensão.

Mais recentemente, observando o Relatório de Gestão de 2007 da UFRGS, pode-se observar a composição das Pró-Reitorias da seguinte forma:

Pró-Reitoria de Coordenação Acadêmica – PROCAD

Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD

Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PROPG

Pró-Reitoria de Pesquisa – PROPESQ

Pró-Reitoria de Extensão – PROREXT

Pró-Reitoria de Recursos Humanos – PRORH

Pró-Reitoria de Planejamento e Administração – PROPLAN

Dentre as Pró-Reitorias acima citadas, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos, a PRORH, é o órgão competente para o cumprimento das regras estabelecidas desde o processo de concurso do futuro servidor público, da sua integração ao trabalho, desenvolvimento e capacitação. Atende também as questões ligadas à remuneração, benefícios e à aposentadoria, bem como o registro dos dados de cada servidor na Universidade.

Dada esse conjunto de responsabilidades advindas de suas competências, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos possui setores específicos que buscam o exercício funcional para cada uma das atribuições devidas. Entre eles estão a Divisão de Concursos Públicos (DCP) e o DRH, diretamente responsáveis pela operacionalização dos processos que permitem, através do cumprimento da lei, a existência de vagas para Pessoas Portadoras de Deficiência.

A gestão das pessoas, em específico os servidores da UFRGS, segundo um dos membros do CONSUN, e também diretor da Faculdade de Administração, é operacionalizada pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos e a ela compete tal atribuição de, atendendo o princípio da legalidade, executar suas ações. Quanto ao aspecto do referente à reserva de vagas, em contato com o DCP, essa informação foi confirmada. A esse departamento, em comissão, cabe a definição da reserva de vagas em concursos de forma a atender a Lei 8112/90 e Decreto 3298/99 que definem como sendo de 5% o mínimo e 20% o máximo a ser reservado para vaga em determinado cargo.

Dando suporte jurídico a questões ligadas ao cumprimento da norma, é importante constar a existência da Procuradoria Jurídica a qual o Regimento refere-se através da Subseção V:

Da Procuradoria-Geral

Art. 37 - A Procuradoria-Geral tem por finalidade a execução dos encargos de consultoria e assessoramento jurídicos, a defesa judicial e extrajudicial da

Universidade, bem como zelar pelo cumprimento das normas legais emanadas do poder público.

Parágrafo único - A estrutura e atribuições da Procuradoria-Geral serão definidas no Regimento Interno da Reitoria.

A Procuradoria esclarece que a UFRGS é auditada por órgão competentes e não vem apresentando inconsistência quanto à questão de reservas de vagas para Pessoas Portadoras de Deficiência.

Por fim, a Universidade se manifesta como agente participativo do processo que visa a inclusão:

E a mais nobre missão da Universidade Brasileira - a de contribuir de maneira continuada para o futuro da nação por meio da geração desses conhecimentos e saberes, e principalmente por meio da formação de recursos humanos qualificados e comprometidos com o exercício da cidadania - é pressuposto fundamental para a promoção humana e a inclusão social. Em conformidade com esta concepção, a missão da UFRGS se expressa em um Projeto de Universidade Pública para a atualidade, desenvolvendo de maneira consistente e permanente ações de ensino, pesquisa e extensão, em nível de excelência, social e ambientalmente comprometidas. (Plano de Gestão - 12/09/2008)⁷

⁷ http://www.ufrgs.br/ufrgs/index_a_ufrgs.htm . Acesso em 12 ago. 2008

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para uma melhor contextualização dos assuntos que estão envolvidos na apresentação desse trabalho, a revisão bibliográfica que segue busca trazer dados de fontes e autores ligados a discussão do problema da inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. Conforme Doval (2006), essa discussão pode ser abordada por diversas áreas do conhecimento, tais como: saúde, psicologia, administração, sociologia entre outras.

Dessa forma, a revisão ficará estruturada na apresentação de conceitos ligados à Deficiência, Tipos de Deficiência, A Deficiência Visual, Aspectos Legais do Direito, Estatística da Deficiência no Brasil, Educação e Profissionalização, Mapa com Opções de Profissão para DVs e a Empresa como agente de inclusão.

2.1 Deficiência

A palavra deficiência, *deficientia* em latim, significa a falta, o enfraquecimento ou o abandono (CNBB, 2006). O Dicionário da língua portuguesa, Aurélio descreve deficiência de forma semelhante: “falta, carência 2. insuficiência”.

Em 1976 a Organização Mundial da Saúde (OMS), em sua IX Assembléia, propôs uma nova conceituação através da *Internacional Classification of impairments, disabilities, and handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease* (ICIDH), cuja tradução para o português significa: Classificação Internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens: manual de classificação das conseqüências das doenças (CIDID), publicado em 1989 (AMIRALIAN, *et al.* 2000). Veja o texto a seguir:

- a) disability (deficiência): definida como a perda ou anormalidade de estrutura ou função anatômica, psicológica ou fisiológica, temporária ou permanente;
- b) handicap (incapacidade): resulta de uma deficiência, correspondendo a qualquer restrição da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano, refletindo os distúrbios do próprio indivíduo;

c) *disadvantage* (desvantagem): resulta de uma deficiência ou incapacidade, limitando ou impedindo o desempenho de papéis na sua interação sociedade.

É interessante ressaltar que, apesar de parecerem confusos, a Coordenadoria de Atenção à Pessoa Portadora de Deficiência da Secretaria de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social, adota para a concessão de aposentadorias por invalidez, o conceito anteriormente citado da “desvantagem” (CANDIDO, 1998 *apud* PASTORE, 2004).

Para Pastore (2004) o uso da palavra deficiente, quando associada a um problema ligado à pessoa, como, por exemplo: falta de visão, audição, déficit mental ou restrição física, assume um valor social similar à incapacidade ou desvantagem.

Amiralian *et al.* (2000) ressalta que a existência de diferenciação apresentada pelo modelo médico e pelo modelo social cria dificuldade para a utilização da terminologia junto ao conhecimento.

Para Carvalho-Freitas (2005), o modelo médico define a deficiência como uma característica individual, consequência de uma patologia, da qual precisa da intervenção profissional para sua “retificação”. Complementar ao modelo médico, o modelo da tragédia estrutura-se sobre o senso comum e justifica a necessidade da existência de instituições assistenciais para deficientes. Tanto o modelo médico quanto o modelo tragédia demonstram estar apoiados sobre a premissa de que os deficientes não são capazes de cuidar de si próprios.

Estabelecer uma relação clara e que não contraponha visões das diversas áreas do conhecimento parece ser uma das tarefas mais difíceis quanto a uma definição do termo deficiência (PASTORE, 2004).

Em um conceito mais recente, a Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1999, sugere que “... uma pessoa tem deficiência quando tem restrição de estrutura ou funções corporais não compensadas por providências sociais”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua convenção 159 de 1983, referenda no Brasil pelo decreto número 129-91, na qual a pessoa portadora de deficiência, para o trabalho, foi definida como aquela cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental.

A consolidação de termos que possam abordar esse tema apresenta grande discussão sobre a melhor aplicação do uso das palavras. Para Cergini e Rodrigues (apud Fontoura: 2006), a idéia de “portador” de deficiência”, que contém a definição da OIT, “pessoa portadora de deficiência”, é um termo utilizado de forma incorreta pois não se trata de carregar uma deficiência e sim a de ter ou possuir a deficiência de modo que não se possa separá-la do indivíduo. Figueiredo (apud Fontoura: 2006) enfatiza que “portador de deficiência” chega a ser paradoxal dado que não se pode considerar a falta daquilo que ela não possui.

Segundo Fontoura (2006), outro termo adotado para identificar pessoas com deficiência surgiu. Consta no Decreto de Salamanca (1994) e referiu-se a esse grupo como sendo “Pessoas com Necessidades Especiais” (PNEEs),

2.2 Tipos de Deficiência

O artigo 4º do Decreto 3298/99 estabelece como manifestação da deficiência aquelas que ocorrem como sendo do tipo física, auditiva, visual, mental e múltipla (KALUME, 2006). Veja as definições abaixo:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que comprometa a função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia (perda transitória ou definitiva da capacidade de realizar movimentos devido à ausência de força muscular de ambos os membros inferiores), paraparesia (perda parcial das funções motoras dos membros inferiores), monoplegia (perda total das funções motoras de um só membro, inferior ou superior), monoparesia (perda parcial das funções motoras de um só membro, inferior ou superior), tetraplegia (perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores), tetraparesia (perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores), triplegia (perda total das funções motoras em três membros), triparesia (perda parcial das funções motoras em três membros), hemiplegia (paralisia da metade do corpo, comprometendo metade da face, braços e pernas do mesmo lado), hemiparesia (perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo, direito ou esquerdo), ostomia (intervenção cirúrgica que permite criar uma comunicação entre o órgão interior e o exterior, com a finalidade de eliminar os dejetos do organismo), amputação ou ausência de membro (perda total de um determinado segmento de um membro, inferior ou superior), paralisia cerebral (lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central), nanismo (anomalia do desenvolvimento com insuficiência do crescimento) e membros com deformidade congênita ou adquirida (a pessoa que nasce com deformidade dos membros inferiores ou superiores);

- b) deficiência auditiva: aquela que decorre da perda bilateral parcial ou total das possibilidades auditivas;
- c) deficiência visual: a cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho; e a baixa visão, que significa acuidade entre 0,3 e 0,05 no melhor olho;
- d) deficiência mental: quando o desempenho intelectual for inferior à média, apresentando manifestação anterior aos 18 anos de idade. As limitações devem ser associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;
- e) deficiência múltipla: quadro decorrente da conjugação de duas ou mais dessas deficiências.

Já para Ribas (2003), existem três tipos básicos de deficiências: as físicas, as sensoriais (auditivas ou visuais) e as mentais. Apesar de serem muito semelhantes, Ribas (2003) ainda as classifica da seguinte forma:

- a) pré-natal: ocorrem no período de formação do feto, podem ter origens congênitas, ou advindas de doença. É transmitida pela mãe ou desenvolvida pelo feto;
- b) peri-natal: são adquiridas na fase que antecede o nascimento, ou em consequência do próprio nascimento;
- c) pós-natal: aquelas adquiridas em qualquer momento da vida da pessoa, a partir de seu nascimento, e tem como origens a doença ou acidentes.

Apesar da discussão teórica, para esse trabalho, a expressão Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) será utilizada como a usual, dado que é a forma que se apresenta junto a lei 8.213/91. Da mesma forma, as considerações feitas ao artigo 70, dessa mesma lei, a partir do Decreto 5.296/04, bem como do artigo 4º do Decreto 3.298/99. Serão esses considerados para o entendimento de deficiência, em especial a Deficiência Visual.

2.3 A Deficiência Visual

Para uma melhor compreensão sobre deficiência visual, é importante entender aspectos básicos do processo de formação da imagem:

Quando olhamos na direção de algum objeto, a imagem atravessa a córnea e chega à íris, que regula a quantidade de luz recebida por meio de uma abertura chamada pupila. Quanto maior a pupila, mais luz entra no olho. Passada a pupila, a imagem chega ao cristalino, e é focada sobre a retina.

A lente do olho produz uma imagem invertida, e o cérebro a converte para a posição correta. Na retina, mais de cem milhões de células fotorreceptoras transformam as ondas luminosas em impulsos eletroquímicos, que são decodificados pelo cérebro. (Confederação Brasileira de Oftalmologia, CBO⁸)

Quando existe falha ou restrição por parte das estruturas que permitem a visão, pode-se estabelecer uma qualidade visual fora dos padrões de normalidade. Quando isso ocorre, exames clínicos, oftalmológicos, são capazes de identificar o quanto existe de perda visual e se existem formas de atenuá-las ou corrigi-las. A boa manutenção da visão é responsável por cerca de 85% das interfaces entre o homem e o mundo⁹.

Diversas são as doenças que levam as pessoas a terem perdas na qualidade visual: daltonismo, cegueira noturna, miopia, amaurose, etc. No entanto, somente na década de 70, uma melhor descrição sobre o que trata a deficiência visual começou a ser considerada.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) no ano de 1966 identificou, em diversos países, um total de 66 definições para cegueira. Em 1972, um grupo de estudos de Prevenção à Cegueira, ligados a essa organização, propôs uma definição sobre a qual seriam considerados, para fins estatísticos, valores de acuidade visual.

No Relatório Oficial do IV Congresso Brasileiro de Prevenção da Cegueira o qual foi concebido a partir de um trabalho entre a *American Academy of Ophthalmology* e o Conselho Internacional de Oftalmologia, ficaram estabelecidos novos conceitos e comentários como, por exemplo, a introdução, do termo 'low-vision', ou seja, baixa visão ou visão sub-normal. Segundo essa nova definição, a deficiência visual fica estabelecida não pela incapacidade de ver, mas sim pelo prejuízo que essa aptidão, a níveis incapacitantes ou não, gera prejuízo para o exercício de tarefas rotineiras¹⁰.

De forma a se adequar à realidade observada nos estudos desenvolvidos na área da saúde, a legislação brasileira, através do Decreto 5.296/04, estabelece que é Pessoa Portadora de Deficiência Visual com:

⁸ http://www.cbo.com.br/pacientes/como_funciona_o_olho_humano.htm, Acesso em 22 abr. de 2008.

⁹ <http://www.saudevidaonline.com.br/artigo22.htm>, Acesso em 22 ago. 2008,

¹⁰ <http://www.ibc.gov.br/?itemid=94>, Acesso em 22 de ago. 2008,

cegueira: a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica, a baixa visão que significa acuidade visual entre 0,03 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60 graus; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

A cegueira total, ou “amaurose”, forma mais representativa do deficiente visual, pressupõe completa falta de visão, ou seja, não existe percepção de luz. Geralmente esse grupo utiliza-se, quando alfabetizado do sistema Braille, de escrita¹¹.

É considerada pessoa com deficiência visual, com baixa visão ou visão subnormal, a aquela que obteve, mesmo com a melhor correção, perda significativa da visão. O portador de visão subnormal apresenta variações relacionados à diminuição da acuidade visual e/ou campo visual, à adaptação à luz e ao escuro e à percepção de cores conforme a patologia envolvida¹². A acuidade visual é a medida da capacidade de distinguir os mínimos detalhes de algum objeto ou forma. Por sua vez o campo visual é a área do espaço visível quando o corpo, a cabeça e os olhos estão numa posição fixa, frente ao estímulo observado¹³.

No entanto, percebe-se a inexistência de um consenso sobre os termos utilizados para a identificação do deficiente visual. As próprias associações, a legislação e os pesquisadores e profissionais utilizam palavras distintas para se referirem a essas pessoas (BRUMER, 2004).

2.4 Aspectos Legais

A convenção n. 111 da OIT, de 1958, ratificada pelo Decreto n. 62150/98, visa coibir qualquer tipo de discriminação, entendida como qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por consequência alterar, ou eliminar, a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão.

¹¹ <http://www.ibr.gov.br/index.php?blogid=1&query=amaurose> . Acesso em 23 ago. 2008

¹² http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0004-27492006000200014&script=sci_arttext . Acesso em 15 set. 2008

¹³ <http://www.ibr.gov.br/?itemid=393>. Acesso em 15 ago. 2008

Em 9 de dezembro de 1975, a ONU aprovou a “Declaração dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência”, cujo artigo 3º diz:

... as pessoas portadoras de deficiência têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. Qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, os seus portadores têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível ,,,

Já a convenção n. 159 da OIT, de 1983, ratificada pelo Decreto n. 129/91, trouxe inovações para o deficiente, pois aprovou orientação para os estados, de modo que prevejam a adoção de medidas sobre a readaptação profissional e o emprego de Pessoas Deficientes.

A Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contras as pessoas portadoras de deficiência, de 1999, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 198/2001 e promulgada pelo Decreto n. 3956/2001, declara que o termo deficiência significa uma restrição física, mental ou sensorial

A Constituição de 1988 é a primeira Carta Constitucional que enfatiza, a tutela da Pessoa Portadora de Deficiência no trabalho. O art. 71, inciso XXXI, preceitua: "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

De acordo com Gil (2002), a partir de 1988, os portadores de deficiência passaram a ter garantias tais como igualdade de salários e critérios de admissão, passando ao estado a responsabilidade pela saúde, assistência social, o atendimento educacional especializado e reserva de vagas para as Pessoas Portadoras de Deficiência.

Para Brumer (2004), a legislação brasileira, até a década de 80, tinha um caráter paternalista. Atualmente, a postura legalista e política buscam a integração dos portadores de deficiência, acompanhando as iniciativas realizadas em âmbito internacional.

Sobre as vagas, o art. 37, inciso VIII, da CRFB (1988), determina que "A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. A Lei nº 8.112 impõe que a União reserve, em seus concursos, até 20% das vagas a portadores de deficiências.

O Estado do Rio Grande do Sul, através do Decreto Nº 44.300, de 20.02.2006 garante reserva de cargos ou empregos públicos destinados às pessoas portadoras

de deficiências físicas, mentais e sensoriais, que preenchendo os requisitos legais possam concorrer às respectivas vagas estipuladas no edital de recrutamento.

A legislação da Previdência também institui a obrigatoriedade de reserva de postos a portadores de deficiência. A Lei nº 8.213/91 fixa os seguintes percentuais para o regime de trabalho celetista:

A empresa com 100 (cem), ou mais empregados, está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

até 200 empregados2% ;

de 201 a 500 empregados ...3% ;

de 501 a 1.000.....4% ;

de 1001 em diante5%.

O art. 203 da Constituição Federal, já citado na problemática desse trabalho, inciso IV, da Constituição, inclui entre os deveres da assistência social "a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária". O inciso V, do mesmo artigo, dispõe que os deficientes e idosos incapazes de se manter, pelo próprio trabalho ou por auxílio da família, terão direito a uma renda mensal vitalícia equivalente a um salário-mínimo, mediante regulamentação de norma específica, que veio pela Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (art. 20).

Segundo Kalume (2006), a previdência, embora tenha sido a primeira a se preocupar com as PPDs, não vem cumprindo o dever de habilitar, limitando-se somente a reabilitação, e assim, visando apenas os interesses próprios e da economia a ser feita com o retorno do segurado ao trabalho, diferentemente de atuações sociais mais aceitáveis.

O art. 227, também da CRFB (1988), referente à doutrina da proteção integral da criança e do adolescente, no inciso II, fala na "Criação de programas e prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos".

Regulamentando a “Lei dos Deficientes”, a Lei nº 7.853, de outubro de 1989, cria a CORDE (Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), estabelece mecanismo de tutela dos interesses difusos das pessoas deficientes, pelo Ministério Público, impõe a priorização das medidas de integração dos deficientes no trabalho e na sociedade, institui as Oficinas Protegidas de Trabalho e define como criminosa a conduta injustamente discriminatória de deficientes no trabalho.

Dispõe, ainda, em seu artigo 2º, inciso III, letra "d", que cabe ao Poder Público e a seus órgãos assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho, devendo ser dispensado tratamento adequado tendente a viabilizar a adoção de legislação específica, disciplinando a reserva de mercado de trabalho em favor dessas pessoas, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e regulamentando a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das PPDs.

Cavalcante e Neto (2002) alertam para o artigo 8º, inciso II, da Lei n. 7853/89, que dispõem sobre o negar a alguém emprego ou trabalho, sem um razão causa e por motivo derivado de sua deficiência, constitui crime, passível de penalidades tais como reclusão de um a quatro anos e multa. No entanto, para Batista (2002), a imposição legal, como a política de cotas, não favorece a inclusão e não sensibiliza as empresas. Alerta que essa forma de promover a inclusão pode não levar a idéia de uma política verdadeira.

Brumer (2004) evidencia que a lei de cotas não especifica percentuais para cada tipo de deficiência dentro das empresas com mais funcionários e alerta para eventual seleção por aquele cuja deficiência for considerada mais apta à empresa. Glat (2005) ressalta que além da imposição legal é importante considerar o enfoque psicossocial, pois ele busca entender o significado ou representações que as pessoas têm sobre o deficiente, e como este significado determina o tipo de relação que deve ser estabelecida.

Para Kalume (2006), o fator legislativo se desenvolveu de forma a estabelecer deveres em prol dos portadores de deficiência. Tanto pelo alinhamento à comunidade internacional, por via das convenções a que o Brasil faz parte, quanto

pelo cumprimento das normas internacionais, adaptadas às características brasileiras.

2.4.1 Linha do tempo das principais ações em prol dos PPDs

De acordo Viegas (2008), pode-se traçar a seguinte linha de tempo das principais ações em prol dos PPDs:

- 1980: estabelecida como a Década Internacional das Pessoas Deficientes;
- 1981: Ano Internacional das Pessoas Deficientes (ONU);
- 1983: Convenção n. 159 da OIT;
- 1988: a Constituição Federal incorporou garantias às pessoas portadoras de deficiência;
- 1989: elaboração da Lei n. 7853, que referendou a Convenção n. 159 da OIT;
- 1990: aprovada a ADA (Lei dos Deficientes nos EUA);
- 1991: criada a Lei n. 8213, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas;
- 1992: estabelecido pela ONU o dia 03 de Dezembro como Dia Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência;
- 1997: a União Européia, através do Tratado de Amsterdã, se compromete a facilitar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- 1999: Carta ao Terceiro Milênio – Esta Carta foi aprovada no dia 9 de setembro de 1999, em Londres, Grã-Bretanha, pela Assembléia Governativa da REHABILITATION INTERNATIONA;
- 1999: edição do Decreto n. 3298, regulamentando a Lei n. 7853;

- 2000: sancionada a Lei n. 10098, que estabelece normas e critérios para a promoção da acessibilidade;
- 2002: Ano Europeu das Pessoas com Deficiência;
- 2006: Campanha da Fraternidade 2006 CNBB – Fraternidade e Pessoas com Deficiência.

2.5 A Estatística da Deficiência no Brasil

Para se observar a distribuição das pessoas portadoras de deficiência no Brasil, o IBGE divulgou os dados que seguem na tabela abaixo.

Tabela 1 – Distribuição de deficientes por tipo de deficiência no Brasil

Tipo de deficiência	% absoluta	Nº habitantes (em milhões)	% relativa
Mental	1,24%	2,09	8,55
Física	0,59%	0,99	4,07
Auditiva	2,42%	4,08	16,69
Visual	6,97%	11,77	48,07
Motora (adquirida)	3,32%	5,6	22,90
Totais	14,5%	24,5	100%

Fonte: Censo IBGE (2000)

A tabela acima apresentada mostra o resultado obtido pelo Censo de 2000 e ressalta o alto número de pessoas portadoras de deficiência no Brasil: 24,5%, quase uma quarta parte da população. No entanto, essa primeira análise poderia levar a uma conclusão precipitada sobre os números apresentados. O sistema de verificação do Censo de 2000, no Brasil, deixava a critério do entrevistado o enquadramento, ou não, da pessoa como sendo portadora de deficiência. Isso deve ser considerado, pois para estar dentro desse grupo, é necessário, como visto anteriormente, estar enquadrado nas características citadas no Decreto 3.298/99. Feito a ponderação, esses dados podem ser considerados como a melhor fonte oficial do Brasil.

Voltando a tabela do Censo, percebe-se que 11,77 milhões de pessoas se consideram como sendo portadoras de deficiência visual. Além disso, ressalta-se

que, da população das PPDs, cerca de 48,07% são representantes de pessoas com deficiência visual, quase a metade da população das PPDs.

Considerando o eventual erro de pesquisa, principalmente ao aferido ao grupo de deficientes visuais, e utilizando-se os dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), estima-se que cerca 0,05% da população mundial possui deficiência visual grave (baixa visão e cegueira), sendo que esse número poderia chegar a 1% em países subdesenvolvidos como o Brasil (Jornal da Tarde, 6/05/2001 *apud* Brumer, 2004) Compartilhando-se da estimativa da OMS, para o Brasil, resulta em uma população entre 800 mil e 1,6 milhões de portadores de deficiência visual grave, em aproximação ao que é descrito no Decreto 3298/99. O Rio Grande do Sul a estimativa fica em torno de 150 mil portadores de deficiência visual e entre 16 mil e 24 mil na cidade de Porto Alegre (BRUMER, 2004).

Considerando os dados do IBGE, cerca de 9% da população classificada como portador de algum tipo de deficiência, são pessoas que estariam em idade para o trabalho e, no entanto, apenas 1 milhão delas estão em atividade de trabalho remunerado, 11,1%, dos Portadores de Deficiência remunerados, cerca 200 mil apresentam registro formalizado em carteira de trabalho, 2,2% (GIL, 2002; IBDD, 2003).

No Rio Grande do Sul, o SINE e a Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS) que coordena o Sistema Público de Emprego do Estado e é responsável pela intermediação de empregos aos trabalhadores desempregados bem como à PPDs, entre o período de janeiro a maio de 2002, em suas 31 agências, foram ofertadas 1814 vagas para PPDS sendo que 506 foi o número de inscritos e alocados 290 trabalhadores. Em Porto Alegre, nesse mesmo período, surgiram 276 vagas para PPDs, 17 inscritos e 47 colocados. Essa aparente contradição de mais colocados do que inscritos ocorre pelo fato de que outros agentes, fora SINE/FGTAS, alocam trabalhadores nas vagas disponíveis (BRUMER, 2004).

Analisando inclusão no mercado de trabalho, com alguma variação, segundo Néri (2003), de 26 milhões do total da população brasileira no mercado de trabalho, apenas 537 mil são deficientes. A tabela de Relação Anual de Informação – RAIS, 2000, é apresentada na página a seguir com maiores informações.

Tabela 2: Participação e taxa de pessoas com deficiência segundo as características dos trabalhadores formais

	Participação de pessoas com deficiência	Taxa de Incidência de Deficiências (pessoas com deficiência)
Total	100,00%	2,05%
Sexo		
Homem	65,76%	2,21%
Mulher	34,26%	1,80%
Idade		
De 15 a 25 anos	17,99%	1,81%
De 25 a 45 anos	62,30%	2,03%
De 45 a 60 anos	17,41%	1,84%
Mais de 60 anos	2,03%	2,14%
Anos de estudo		
0 anos	3,25%	3,58%
0 a 4 anos	31,20%	1,92%
4 a 8 anos	17,15%	2,08%
8 a 12 anos	31,18%	1,93%
Mais de 12 anos	17,21%	2,22%
Raça		
Afro	22,50%	2,19%
Não afro	77,50%	2,01%
Setor de atividade		
Agricultura	2,81%	1,38%
Indústria	27,33%	2,90%
Construção	3,64%	1,80%
Público	17,63%	1,61%
Serviços	48,39%	1,06%
Ignorado	0,18%	2,00%
Tempo de Empresa		
Até 1 ano	26,76%	1,83%
1 a 3 anos	23,38%	2,02%
3 a 5 anos	13,73%	2,18%
Acima de 5 anos	36,23%	2,28%
Quintil de renda		
1º	11,84%	1,34%
2º	14,87%	1,60%
3º	18,97%	1,95%
4º	23,30%	2,26%
5º	31,03%	2,93%

Fonte: CPS/FGV, processando dados das RAIS/MTE 2000 (apud NERI, 2003)

O trabalhador formal, portador de deficiência, se divide em 65,76% como pertencentes ao sexo masculino. Desses, a grande maioria das oportunidades de emprego, aparecem no setor de serviços com 48,39%. Para os demais setores,

cerca de 27% das vagas na indústria, e 17,63% no setor público. Mais de um terço (34,45%) tem entre 0 e 4 anos de estudo. A segunda maior concentração encontra-se na faixa dos 8 a 12 anos de estudo: 31,18% (NERI, 2003).

Com relação ao porte das empresas contratantes, 31% estão em empresas com menos de 100 empregados, 29% em empresas com mais de 1000 empregados e 15% entre 100 e 249 empregados, 14% nas empresas que apresentam entre 250 e 499 empregados e 12% entre 500 e 999 funcionários. Essa proporção mostra similaridade com a distribuição da população considerada normal (NERI, 2003).

No Brasil, sobre o total de pessoas com deficiência, cerca de 12% completaram 4 anos de estudo. Entre a população total chega a 15%. Para indivíduos com 8 anos de estudo, encontram-se cerca de 2,7% para as pessoas com deficiência contra 5,6% da população total, menos que a metade. Para 9 a 11, observa-se 2,9% e 9,4%, respectivamente, uma razão de quase um terço que mostra a dificuldade de se alcançar um bom nível de escolaridade para os padrões regulares (CHAGAS, 1998 *apud* NERI, 2003).

Segundo o Ministério da Educação, no ano de 1999, nas redes de ensino em âmbito nacional estavam matriculados 18.629 alunos portadores de deficiência visual, correspondendo a 5% do total de alunos matriculados, portadores de necessidades especiais. No Rio Grande do Sul, em 2001, a rede de ensino estadual contava com 41 escolas oferecendo atendimento educacional às pessoas cegas e de baixa visão, integrando-as ao sistema comum de ensino nos diversos níveis: educação infantil, ensino fundamental e médio (BRUMER, 2004).

2.6 Educação e Profissionalização

Até o início do século XIX, a educação voltada aos deficientes visuais dependia da existência de uma pessoa que pudesse ler os textos para o deficiente visual, modelo baseado na oralidade. Em 1829, na França, surgiu o Sistema Braille que permitiu o acesso por parte dos deficientes visuais à leitura e à escrita. Até então, a falta de condições para se prover a educação tornava o deficiente uma

pessoa à margem da sociedade. No Brasil, até os anos 80, apenas os estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais dispunham de máquinas de impressão em Braille e a política de impressão de livro nessa linguagem ficava entre Rio de Janeiro e São Paulo (Estabel, 2004).

A CRFB (1988), pelo art. 208, inciso III, determina ao Estado, ao que cabe a atividade educacional, a oferta de escolas especializadas para portadores de deficiência.

Além disso, segundo Lei 9.394/96 (conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB), que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, entende-se por educação especial, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais (PNEEs – Termo do Decreto de Salamanca).

Tal modalidade assegura recursos e serviços educacionais que atendam as necessidades dos deficientes. Segundo Néri (2003a), a educação especial oferece a possibilidade de escolaridade à pessoa com deficiência, apesar de segregar os indivíduos com necessidades educativas especiais.

Para Brumer (2004), a educação especial centra, no caso dos deficientes visuais, na organização do ensino e instalação de classes em Braille bem como na adaptação social e reabilitação. Cabia à pessoa adaptar-se ao meio social e não o contrário.

Segundo Baptista (2006), um novo paradigma da educação especial inclusiva começa a surgir no Brasil. Ele se destaca por dois princípios: o da promoção da convivência construtiva dos alunos, e a preservação da aprendizagem comum, sem desconsiderar as especificidades dos alunos. Esse novo modelo educacional torna mais atual o paradigma da homogeneidade na instituição educacional, estimulando com que o aluno se adapte às exigências do sistema e isentando a escola na análise a fim de adaptar-se à subjetividade do estudante. Para Beyer (in BAPTISTA, 2006), a educação inclusiva foge a área de educação especial que está inserida. Faz parte de um movimento social mais amplo a favor da inclusão.

No estudo de Estabel (2004) um exemplo de educação inclusiva é o do Instituto Santa Luzia de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, que procura exercer a educação inclusiva mantendo, em mesmo ambiente, alunos com deficiência visual e

alunos considerados normais. Para isso, possuem sala de aulas, biblioteca, laboratórios de informática, entre outros, capazes de permitir o aprendizado compartilhado.

Carvalho (*apud* NERI, 2003) pesquisou junto a pessoas surdas, cegas, paraplégicas e com paralisia cerebral quais são as barreiras educacionais que interferem no processo de inserção na educação.

- Deficiência auditiva: desconhecimento dos professores da língua dos sinais, falta de preparo e paciência dos professores e colegas ouvintes.
- Deficiência visual: falta de material de estudo nacional em Braille - Segundo o MEC, atualmente dispomos de apenas 120 títulos em Braille (GIL, 2002).
- Deficiência motora (paraplégicos e portadores de paralisia cerebral): escolas ou classes especiais para esse tipo de deficiência aumentam as barreiras à integração social. No entanto, apontam como dificuldades: falta de rampas, tamanho das portas, adaptações em banheiros, mobiliários escolares inadequados, bem como o transporte coletivo não adaptado para portadores de deficiência física.

Na década de 90 surgiram os softwares leitores de caracteres que permitiam ao deficiente visual a leitura do conteúdo expresso na tela de um computador. O DOSVOX, lançado em 1993, permitiu aos deficientes visuais a possibilidade de interagir com o computador sem a necessidade de uma pessoa para auxiliá-lo. Até mesmo navegar na Internet passou a ser possível para o deficiente visual (ESTABEL, 2004). Além disso, para Estabel (2004), a utilização da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC) torna possível aos deficientes visuais a inserção como iguais em um mundo de tantas diferenças em que a inclusão social e digital, pelo processo da pesquisa escolar, possibilita o compartilhamento e a cooperação entre os sujeitos ativos do processo de aprender: professores, alunos sem deficiência visual e alunos com a deficiência visual.

Abaixo são citadas as garantias em prol da acessibilidade, expressas em lei, ao deficiente visual vide portaria 1679/99 do Ministério da Educação:

máquina de datilografia braille, impressora Braille acoplada a computador, sistema de síntese de voz, gravador e fotocopadora que amplie textos, plano de aquisição gradual de acervo bibliográfico em fitas de áudio, software de ampliação de tela, equipamento para ampliação de textos para

atendimento a aluno com visão subnormal, lupas, régua de leitura, scanner acoplado a computador, plano de aquisição gradual de acervo bibliográfico dos conteúdos básicos em braille.

Já para a profissionalização, segundo um grupo de autores pesquisados por Tanaka e Manzini (2005), no Brasil, a formação profissional do portador de deficiência geralmente ocorre através de programas desenvolvidos por oficinas pedagógicas ou instituições de ensino especial. Tais programas costumam ser alvo de críticas, devido a forma segregativa e, também, ao conteúdo desconectado da realidade do mercado. Alguns desses exemplos são trazidos por Brumer (2004), tais como: programas especializados, como simbologia Braille, leitura em caracteres ampliados, orientação e mobilidade, atividades da vida diária, orientação aos familiares, artes, educação física e matemática Braille.

As pesquisas tanto nacionais quanto internacionais revelam as dificuldades que as PPDs têm para ingressar, se manter e crescer dentro das empresas (LEWIS e ALLEE, *apud* CARVALHO-FREITAS, 2005); a falta de preparo do mundo industrial para absorver PPDs devido às adaptações de postos de trabalho que precisariam ser feitas em algumas delas (SILVA, *apud* CARVALHO-FREITAS, 2005); a necessidade de se repensar as práticas de Recrutamento e Seleção por parte das empresas (FREITAS; MARQUES e SCHERER, *apud* CARVALHO-FREITAS, 2005);

Por outro lado, para Brumer (2004), além das dificuldades existentes para a inserção dos deficientes visuais no mercado de trabalho, as vagas oferecidas, muitas vezes, se limitam a poucas opções, como por exemplo: vaga para telefonista ou ascensorista. Nesse sentido, é muito comum observar profissionais qualificados, até com nível superior de ensino, desempenhando um trabalho considerado de baixa qualificação.

2.7 Mapa com opções de profissão para DVs

No intuito de orientar as empresas sobre as possibilidades que os deficientes visuais podem ser incluídos no mercado de trabalho, alguns estudos foram elaborados. Dentre eles pode ser citado o do SENAC (*apud* MOTA, 2008) que pode ser visto na íntegra no Anexo A deste trabalho.

Lista de Profissões para deficientes visuais:

1. Abridor de fibras	23. Engenheiro de desenvolvimento
2. Advogado	24. Engenheiro eletrônico
3. Ajudante de cozinha	25. Fisioterapeuta
4. Ampliador e revelador de fotografia	26. Lixador de móveis à mão
5. Artesão (palha)	27. Massagista
6. Auxiliar de serviços jurídicos	28. Montador de caixas
7. Cronometrista	29. Operador de reprodução sonora
8. Degustador	30. Padeiro
9. Desenhista	31. Papeleiro (fabricação manual)
10. Desenhista industrial	32. Pesquisador de texto
11. Desenhista publicitário	33. Pintor
12. Desenhista técnico em geral	34. Professor
13. Desenhista de sistemas	35. Programador de computador
14. Despachante de documentos	36. Rebarbador à mão
15. Digitador	37. Rebitador à mão
16. Economista	38. Saqueiro
17. Editor de videoteca	39. Talonador sem numeração
18. Emissor de passagens	40. Tapeceiro artesanal
19. Enfermeiro do trabalho	41. Taquígrafo
20. Engenheiro	42. Tecelão de malhas à mão
21. Engenheiro agrônomo	43. Telefonista
22. Engenheiro civil	44. Vendedor (comércio varejista)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir do Anexo A

Um outro trabalho foi elaborado pelo IBC (Anexo B). Este estudo fez um levantamento considerando a possibilidade de 98 cargos que podem ser exercidas pelas pessoas cegas e/ou de visão subnormal. A tabela abaixo é um resumo das opções de cargos considerados aptos a serem exercidos pelos deficientes visuais¹⁴.

¹⁴ <http://www.ibc.gov.br/?itemid=393#more> . Acesso em 15 set. 2008.

Tabela 3 - Possíveis cargos para Deficientes Visuais 1

PROFISSÃO	CONDIÇÃO VISUAL
1. Advogado	Cego e Visão Subnormal
2. Afinador de Piano	Cego e Visão Subnormal
3. Ajudante de Bombeiro 4. Hidráulico	Visão Subnormal
5. Ajudante de Caminhão	Visão Subnormal
6. Ajudante de Carpintaria	Visão Subnormal
7. Ajudante de Cozinha	Cego e Visão Subnormal
8. Ajudante de Eletricista de . Baixa Tensão	Visão Subnormal
9. Ajudante de Eletricista de Manutenção Industrial	Visão Subnormal
10. Ajudante de Eletricista de Veículos	Visão Subnormal
11. Ajudante de Garçom	Visão Subnormal
12. Ajudante de Jardineiro	Cego e Visão Subnormal
13. Ajudante de Marceneiro	Visão Subnormal
14. Ajudante de Mecânico de Refrigeração (industrial ou doméstica)	Visão Subnormal
15. Ajudante de Padeiro	Visão Subnormal
16. Ajudante de Pedreiro	Visão Subnormal
17. Ajudante de Pedreiro de Refratários	Visão Subnormal
18. Almoxarife	Visão Subnormal
19. Analista de Cargos e Salários Júnior	Cego e Visão Subnormal
20. Analista de Custos	Visão Subnormal
21.. Analista de Sistemas	Cego e Visão Subnormal
22.. Analista Financeiro	Visão Subnormal
23. Apontador de Cartão de Ponto	Visão Subnormal
24. Arquivista	Visão Subnormal
25. Ascensorista	Cego e Visão Subnormal
26.. Atendente de Consultório	Visão Subnormal
27. Auxiliar de Almoxarifado	Visão Subnormal
28. Auxiliar de Creche	Visão Subnormal
29. Auxiliar de Encadernação	Cego e Visão Subnormal
30.. Auxiliar de Estofador	Visão Subnormal
31. Auxiliar de Pessoal	Visão Subnormal
32. Auxiliar de Serviços Gerais	Cego e Visão Subnormal
33. Balconista	Visão Subnormal
34. Bibliotecário	Visão Subnormal
35. Borracheiro	Visão Subnormal
36. Boy	Visão Subnormal
37. Camareira	Visão Subnormal
38. Caseiro	Visão Subnormal
39. Colheiteiro	Visão Subnormal
40. Comprador Júnior	Visão Subnormal
41. Contínuo	Visão Subnormal
42. Copeiro	Visão Subnormal
43.. Corretor de Imóveis	Visão Subnormal
44. Cozinheiro	Visão Subnormal
45. Doméstica	Visão Subnormal
46. Economista	Visão Subnormal
47. Embalador	Cego e Visão Subnormal
48. Empacotador	Visão Subnormal
49. Empalhador	Cego e Visão Subnormal
50. Encadernador	Visão Subnormal
51. Entregador de Ferramentas (controlador ou guardador)	Visão Subnormal
52. Escriturário	Visão Subnormal
53. Estofador	Visão Subnormal
54. Estoquista	Visão Subnormal
55. Faxineiro	Visão Subnormal
56. Fisioterapeuta	Cego e Visão Subnormal
57. Fitotecário	Visão Subnormal
58. Garçom	Visão Subnormal
59. Inspetor de Alunos	Visão Subnormal
60. Intérprete	Cego e Visão Subnormal
61. Lavador de carros	Visão Subnormal
62. Lustrador	Visão Subnormal
63. Massagista	Cego e Visão Subnormal
64. Mensageiro (hotel)	Visão Subnormal
65. Merendeira	Visão Subnormal
66. Montador de Móveis e 67. Esquadrias	Cego e Visão Subnormal
68. Musico / Instrumentista (pianista, violonista e 69. percussionista)	Cego e Visão Subnormal
70. Musico/Regente e Arranjador	Cego e Visão Subnormal
71. Musicoterapeuta	Cego e Visão Subnormal
72. Nutricionista	Visão Subnormal
73. Operador de Máquinas 74. Copiadoras	Visão Subnormal
75. Operador de Telemarketing	Cego e Visão Subnormal
76. Orientador Educacional	Cego e Visão Subnormal
77. Padeiro	Visão Subnormal
78. Panfletista	Visão Subnormal
79. Pedagogo	Cego e Visão Subnormal
80. Pizzaiolo	Cego e Visão Subnormal
81. Porteiro	Visão Subnormal
82. Professor	Cego e Visão Subnormal
83. Programador	Cego e Visão Subnormal
84. Psicólogo	Cego e Visão Subnormal
85. Recepcionista	Visão Subnormal
86. Recreadora	Visão Subnormal

87. Recuperador de Crédito	Cego e Visão Subnormal
88. Servente de Laboratório	Visão Subnormal
89. Sociólogo	Cego e Visão Subnormal
90. Tecelão	Visão Subnormal
91. Técnico de Administração	Visão Subnormal
92. Técnico de Câmara Escura	Cego e Visão Subnormal

93. Técnico de Comunicação Social	Cego e Visão Subnormal
94. Telefonista	Cego e Visão Subnormal
95. Telefonista Recepcionista	Visão Subnormal
96. Terapeuta Ocupacional	Visão Subnormal
97. Tradutor	Visão Subnormal
98. Vendedores	Cego e Visão Subnormal

Fonte: Tabela elaborada a partir do Anexo B

Observando as duas tabelas, percebe-se uma maior profundidade na composição das possibilidades de trabalho. As versões completas desses estudos estão no anexo A e anexo B desde trabalho

2.8 A Empresa como agente de inclusão

A questão da inclusão das PPDs no mercado de trabalho nunca foi vista com a devida preocupação e de forma sistematizada (CARVALHO-FREITAS, 2005). Por outro lado, pesquisas mostram que o trabalho, associado a um emprego (mercado formal), desempenha um papel importante para os grupos historicamente marginalizados, tais como as PPDs. Para Schur (*apud* Carvalho-Freitas, 2005), o trabalho remunerado age diminuindo as taxas de pobreza, propiciando a diminuição do isolamento social, aumentando sua participação política e auto-estima, fazendo-os se sentirem, segundo Oliveira (*apud* Carvalho-Feitas, 2005), cidadãos completos independente de suas limitações físicas e sendo uma dimensão interdependente da percepção que as PPDs têm de si mesmas e da própria vida.

Já Heinski (2003), a realidade inclusiva começa a ser notada pelos gestores das empresas que estão descobrindo a importância estratégica de criar uma realidade inclusiva e perceber que, ao adotar políticas inclusivas permite a empresa passa a obter benefícios significativos. Segundo ele, um dos mais significativos diz respeito à imagem que o consumidor passa a ter da empresa e do seu produto.

Heninski (2003) explica que, da busca pela vantagem estratégica por parte dos gestores, o reconhecimento de que pessoas diferentes possuem habilidades variadas e podem contribuir para o desenvolvimento da empresa através do respeito

pelo indivíduo e a aceitação do outro, isento de discriminação, preconceitos e estigmas, bem como a criação de possibilidades para que todos os empregados sintam-se comprometidos com os objetivos da empresa e assim busquem desenvolver novas competências que adicionem valor ao negócio, surge a necessidade da gestão da diversidade da mão-de-obra.

O principal objetivo da gestão da diversidade é a da administração das relações de trabalho, a execução de práticas de emprego e a composição de um grupo de trabalho que seja composto com os melhores talentos, sem excluir desse grupo os indivíduos que são considerados como pertencentes aos grupos minoritários bem como as PPDs.

Segundo Fleury e Jacomette (*apud* Henski, (2003), esse tipo de gestão implica que os sistemas e práticas organizacionais de gestão de pessoas sejam planejados e executados de maneira que as vantagens potenciais advindas da diversidade sejam maximizadas e as desvantagens minimizadas, sem o intuito de adicionar valor à organização.

Para finalizar o capítulo, cabe destacar alguns referenciais que são aqui adotadas, no caso, o estudo sobre a gestão da diversidade proposto por Henski (2003), no qual evidencia as possíveis vantagens que o trabalho das PPDs podem trazer às empresas; a conceituação abordada por Amiralian *et al.* (2000), na qual o OMS separa a concepção de deficiência, incapacidade e desvantagem; a idéia de preconceito como sendo a maior barreira social a ser superada (PASTORE, 2004); a delimitação de deficiência visual do Decreto 3.298/99; os dados estatísticos no Brasil não favoráveis citados por Brumer (2004) e Néri (2003) criam um espaço em que se torna propícia a aplicação de utilização dos estudos de possibilidades de cargos para deficientes abordados em Mota (2008), Tabela 1, e também o estudo do IBC (Tabela 2) considerando a Lei 8.112/90 que normatiza sobre o serviço público federal das autarquias. Cabe ainda resgatar a importância dos recursos tecnológicos como as TICs, mencionados por Estabel (2004) que permitem a grande acessibilidade às PPDVs.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para realizar o estudo, que almeja propor um processo que incentive a inclusão dos trabalhadores portadores de deficiência visual junto à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), este trabalho fez uso de método exploratório como forma de separar e organizar os dados que serão apresentados e analisados a seguir.

O estudo exploratório caracteriza-se por uma pesquisa que busca constatar algo em um organismo ou em um fenômeno. Segundo Gil (apud Mota, 2008), tal tipo de pesquisa caracteriza-se o assunto explorado é apresenta dificuldade na formulação de hipóteses. Desta forma, a pesquisa exploratória tem em seu o objetivo o de permitir a aproximação sobre um determinado fato específico. Ainda cabe observar que a estratégia utilizada nesse trabalho é a de estudo de caso, dado que, segundo Yin (apud Mota, 2008), é apropriado para temas que tratam de aspectos contemporâneos em que não se pode controlar comportamentos relevantes.

Para uma melhor compreensão das questões envolvidas na abordagem deste trabalho, é importante ressaltar que a escolha do grupo de PPDs, com deficiência visual, partiu da sugestão de Brumer (2004), citados na justificativa deste trabalho, e pela mesma compreensão presidência da Associação de Cegos do Rio Grande do Sul (ACERGS) de que, para ambos, há uma necessidade de se abordar a questão da inclusão a partir de determinado grupo e tipo de deficiência.

3.1 Explorando o problema

A partir desses relatos, e a fim de caracterizar o estudo exploratório, tornou-se preponderante a coleta de informações planejada inicialmente junto a 15 pessoas. Por sua vez, essas, puderam ser divididas em dois grupos:

- grupo 1: após identificação dos órgãos da Universidade que estavam diretamente envolvidos com a questão da Inclusão de PPDs participaram do estudo quatro gestores da administração pública. Entre eles, três representantes da PRORH e um representante do CONSUN.
- grupo 2: dado a segmentação desse trabalho, pessoas portadoras de deficiência visual (PPDVs), e a não existência de banco de dados que permitisse a localização de tal grupo de servidores na Universidade, procurou-se identificar um grupo de deficientes visuais (DVs) potencialmente qualificado, segundo informações de edital, para compor essa coleta. Foram pesquisados onze DVs indicados pela ACERGS, FADERS, indicações dos entrevistados (adotando-se também o efeito bola de neve na seleção dos pesquisados) e grupo de relacionamento.

3.1.1 Técnica e instrumento de coleta de dados

Após a identificação dos grupos, utilizou-se dois instrumentos de pesquisa (ver Anexo C e D), com questões abertas a fim de viabilizar a coleta de dados. Necessariamente, os instrumentos de coleta de informações foram construídos de forma a pontuar situações ligadas às iniciativas produzidas pela Administração e, por outro lado, as vivências dos PPDVs. Apesar desses serem distintos, são complementares.

Os instrumentos foram testados e aplicados de duas formas. Para o grupo 1, foi estabelecido uma entrevista presencial, na qual as informações puderam ser coletadas e aprofundadas. Para o grupo 2, os questionários foram aplicados através de meio eletrônico (e-mail) e posteriormente, quando necessário, algum esclarecimento por via telefônica. Tais esclarecimentos foram direcionados a uma das questões do questionário por motivo de não compreensão ou interpretação da pergunta.

O resultado da coleta de informação obteve, com o retorno dos questionários, três representantes do grupo 1 e sete representantes do grupo 2. Cabe ressaltar que foram encontrados dois entrevistados do grupo 2 que haviam passado por processo

de seleção via Edital. Ambos foram classificados e um deles chegou a trabalhar na Universidade.

Para a verificação do número de vagas reservadas aos PPDs, foi utilizado para fins de análise os editais referentes aos concursos públicos de 2003, cargos de nível médio e nível superior (Anexo E) bem como o de 2008, cargos de nível médio e nível superior (Anexo F) para a verificação do número de vagas reservadas aos PPDs.

Além disso, no intuito de conhecer os processos de integração providos pela UFRGS, através da PRORH, houve participei como aluno-pesquisador, em um total de 24 horas, no Curso Básico de Leitura e Escrita no Sistema Braille e Impressão no Braille Fácil direcionado a capacitação de servidores da Universidade com o objetivo de permitir a acessibilidade aos alunos DVs.

3.1.2 Análise dos dados

As respostas dos instrumentos aplicados geraram resultados de natureza de natureza qualitativa, dado que as variáveis observadas nas perguntas apresentaram tais características. Utilizou-se a análise documental dos editais e a análise de conteúdo das informações fornecidas pelos pesquisados. No grupo 1 foi feita uma análise descritiva dos relatos manifestados. No grupo 2, os resultados qualitativos, de origem descritiva, foram organizados em uma tabela para sistematizar os resultados e facilitar a análise. A partir dessas informações permitiu-se a estruturação para analisar o conteúdo do tema proposto nesta pesquisa. Essa primeira etapa permitiu tornar conhecidas questões fundamentais para o entendimento dos resultados.

3.2 Dos Resultados

Nessa etapa, buscou-se aprofundar a análise sobre o processo que permitem a inclusão dos PPDs na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Participaram dessa fase do estudo as considerações dos dois gestores envolvidos com a composição dos editais da UFRGS. A partir destes foi possível detalhar de que forma as questões legais se transformam em atos administrativos que caracterizam os critérios internos ligados inclusão de servidores PPDVs. Esse aprofundamento foi possível a partir de contatos posteriores, no qual utilizou-se e-mails, telefonemas e vistas aos órgãos. Por parte do grupo 2, foi observado as opiniões de todos os participantes, mas se procurou enfatizar as vivências dos dois entrevistados que tiveram contato mais direto com a proposição de inclusivo da UFRGS.

Tanto para os participantes do grupo 1 quanto ao grupo 2, observou-se interesse em buscar esclarecer, da melhor forma possível, as questões levantadas. Como boa parte da informação que orienta o grupo 1 está baseada em lei, optou-se apenas pelo registro das informações através de forma eletrônica (e-mail) e de anotações decorrentes de conversas presenciais e telefônicas.

A partir dos textos da revisão bibliográfica e das respostas do questionário foi possível verificar de que forma o grupo 1 interpreta questões que envolvem a inclusão de PPDVs no quadro de servidores da UFRGS. A partir das considerações do grupo 2, sobre temas imbricados na revisão da literatura, pode-se observar, no grupo entrevistado, uma tendência ao que se espera das ações que permitam a inclusão.

3.3 Considerações

A partir de todo material teórico e de pesquisa coletado, bom como a observação e determinados fatores presentes na Universidade, buscou-se alinhar algumas questões que possam vir a contribuir para permitir, também na UFRGS,

uma melhoria dos resultados apresentados. Procurou-se identificar os principais motivos que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência, em especial as visuais, na UFRGS.

3.4 Limitações Metodológicas

Constitui uma grande limitação metodológica o fato da UFRGS não possuir um banco de dados que permitisse a localização de servidores portadores de deficiência visual. De outra forma, a não resposta do questionário e acesso para entrevista por parte determinados gestores acabou restringindo a avaliação do grupo 1.

4 RESULTADO DA PESQUISA JUNTO À UFRGS

Como vimos anteriormente, a UFRGS é uma entidade da Administração Pública Indireta, autárquica, que é regida pela Lei 8112/90, na qual é importante a citação que determina “cargo público”:

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Por essa característica, o processo de seleção e contratação para os seus servidores é constituído via concurso público, no qual o candidato, para concorrer à vaga, deve atender os requisitos determinados em edital de concurso público.

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

Após a realização da prova do concurso público é verificada a classificação do candidato e, conforme expresso no próprio edital, se efetua o chamamento para nomeação e posse do cargo disputado.

Art. 13. A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento.

Cabe ressaltar que a nomeação e posse ocorrem após a verificação de documentação do candidato e da realização de perícia médica. Não havendo desconformes, é gerado o ato de posse que lotará o servidor em seu posto de trabalho.

Art. 14 A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Parágrafo único. Só poderá ser empossado aquele que for julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo.

Ao que se refere à elaboração do edital da UFRGS, o Reitor da Universidade solicita a composição de um grupo com representantes de setores competentes que

também tratam da reserva de vagas, segundo entrevista (Anexo D) com a representante do Departamento de Concurso Público (DCP).

Em relação à Comissão designada pelo Reitor para acompanhamento dos concursos públicos para pessoal técnico-administrativo, ela foi composta no último concurso pelos ocupantes dos cargos de Pró-Reitor de Recursos Humanos (atualmente Pró-Reitor de Gestão de Pessoas), pelo Vice-Pró-Reitor, e pelos diretores da Divisão de Concursos Públicos (eu) e da Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento. E será composta desta forma também para o próximo concurso a ser realizado no ano que vem, e no qual já estamos trabalhando.

Esta Comissão tem a função de definir as questões relativas ao concurso; dentre elas o percentual de vagas a serem destinadas às pessoas portadoras de deficiência. Esse percentual é definido com base na legislação vigente e no número de vagas oferecido para cada cargo.

Sobre a decisão do percentual de vagas reservadas a ser utilizado no concurso, cabe ressaltar que tal determinação pressupõe um ato administrativo. Ou seja, um ato jurídico decorrente do exercício da função administrativa, sob um regime de direito público.

Os atos da administração pública são determinados pela margem de escolha que o administrador tem para tomar uma decisão. Dessa forma, os atos administrativos podem ser classificados em vinculados ou discricionários¹⁵.

- Ato vinculado é aquele em que a Administração não possui qualquer margem de liberdade de decisão, visto que o legislador pré-definiu a única conduta possível do administrador diante da situação, sem deixar-lhe margem de escolha.
- Ato discricionário é aquele que a Administração pratica com certa margem de liberdade de decisão, visto que o legislador, não podendo prever de ante-mão qual o melhor caminho a ser tomado, confere ao administrador a possibilidade de escolha, dentro da lei.

Segundo MEDAUAR (2003), cabe salientar o ato discricionário não confunde margem de escolha com liberdade absoluta, pois este tipo de ato deve sempre cumprir com os limites legais.

Na entrevista com a representante do DCP foi relatado que a decisão da escolha do percentual a ser aplicado sobre as vagas de cada cargo oferecidas no edital atendem as características de ato discricionário.

¹⁵ <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1399>. Acesso em 14 nov. 2008

4.1 Legislação referente à reserva de vagas no Edital

Para interpretação dos dados fornecidos pelos Editais da UFRGS, 2003 e 2008, recorre-se à legislação própria neles mencionados.:

Lei 8.112/90, Art. 5º:

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas.

Decreto 3.298/99:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

- I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração;
- II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

4.2 Considerações sobre os artigos citados nos Editais

A legislação federal aplicada no Edital da UFRGS estabelece um mínimo de reserva de vagas para cada cargo e também um máximo (5% a 20%). Nessa condição, a priori, dado as considerações do Art. 38, ajustado ao Art. 40, pode-se entender que o administrador público, competente para construção do edital, tem margem para a reserva entre 5% e 20% das vagas por cargo. Em uma análise simples, observando o Art. 37, I e II, ele explica sobre o total de vagas ofertados que são destinados a PPDs. De outra forma, pela reserva de vagas para concursos

federais, vide Lei 8.112/90, Art. 5, § 2º, este percentual pode ser no máximo de 20%. Passando disso, a vaga reservada passa a estar fora da legislação para reserva de vagas. Exemplo: se houver 5 vagas e 1 for oferecida, teremos o valor de 5%, teremos 0,25 vaga reservada à PPD. Devido a fração do número, este deve ser arredondado para o próximo inteiro, nesse caso, 1. Caso utilizado o máximo, 20%, seria reservada 1 vaga à PPD, ou seja, em total conformidade com a legislação. No entanto, caso fossem 4 vagas e uma destinada a PPD, o percentual máximo ultrapassaria os 20%, ficando em 25% e, assim, fora da condição legal, estando em situação não conforme a Lei.

Para essa análise, entende-se que os cargos de docência, oferecidos pela UFRGS, em Edital próprio, e não presente nessa análise, se apóiam no Art. 38, II, pois caracterizam emprego público de carreira.

4.3 Análise da reserva de vagas por Edital

A conformidade legal das vagas abertas em Edital será considerada frente ao que citam os artigos acima sobre o mínimo e o máximo de vagas por cargo, mas não tem o intuito de atribuir falta de legalidade. Apenas procura-se localizar em quais dos cargos seria possível legalmente constar a abertura de uma vaga em sistema de reserva dado o ato considerado como discricionário.

Compreende-se que o valor mínimo de vagas a serem oferecidas para cada cargo deve ser o número de vagas por cargo multiplicado por 0,05 (5%), aumentando-se imediatamente para o inteiro seguinte, caso resulte em um número fracionado. No entanto, a vaga em reserva de vaga não pode ultrapassar o valor de 20%, ou seja, o total de vagas reservadas não pode ser maior do que o produto do número de vagas multiplicado por 0,2 (20%), retornando o valor do total de vagas imediatamente ao inteiro anterior. Para fins de análise, utilizou-se o termo conformidade como forma de sinalizar a ação de oportunizar a existência de vaga reservada à PPD. Considerou-se conformidade positiva quando a existência ou não de vaga reservada atendeu simultaneamente o Decreto 3.298/99 e Lei 8.112/90, que

regulam o edital, e considerou-se conformidade negativa quando a existência de vaga reservada não atende simultaneamente a mesma legislação.

Tabela 4: Edital UFRGS 2003 nível superior

Função Nível superior	Vaga(s)	Vaga(s) PPD(s)	% da(s) vaga(s)	reserva a 5%	Reserva a 20%	Conformidade
Analista de Sistemas -	4	0	0	0,2	0,8	Positiva
Arquivista -	1	0	0	0,05	0,2	Positiva
Bibliotecário - Documentista	22	2	9,090909	1,1	4,4	Positiva
Contador	6	1	16,66667	0,3	1,2	Positiva
Médico Veterinário	1	0	0	0,05	0,2	Positiva
TOTAL 2003	34	3				

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir do Anexo E

Tabela 5: Edital UFRGS 2008 nível superior

Função Nível sSuperior	Vaga(s)	Vaga(s) PPD(s)	% da(s) vaga(s)	reserva a 5%	Reserva a 20%	Conformidade
Anal. Tecn. Inform. / S. I.	8	0	0	0,4	1,6	Negativa
Anal. Tecn. Inform / Supor.	9	0	0	0,45	1,8	Negativa
Arquivista	3	0	0	0,15	0,6	Positiva
Assistente Social	6	0	0	0,3	1,2	Negativa
Bibliotecário Documentalista	12	1	8,333333	0,6	2,4	Positiva
Biólogo	2	0	0	0,1	0,4	Positiva
Biólogo CECLIMAR	2	0	0	0,1	0,4	Positiva
Contador	9	0	0	0,45	1,8	Negativa
Enfermeiro	2	0	0	0,1	0,4	Positiva
Eng. Agrônomo	2	0	0	0,1	0,4	Positiva
Eng. Agrônomo Eldorado	2	0	0	0,1	0,4	Positiva
Físico	4	0	0	0,2	0,8	Positiva
Veterinário Grandes Animais	1	0	0	0,05	0,2	Positiva
Veterinário Patologia	1	0	0	0,05	0,2	Positiva
Veterinário Reprodução	1	0	0	0,05	0,2	Positiva
Produtor Cultural	3	0	0	0,15	0,6	Positiva
Psicólogo	4	0	0	0,2	0,8	Positiva
<i>Químico</i>	4	0	0	0,2	0,8	*Positiva
<i>Químico CLIMAR</i>	1	0	0	0,05	0,2	*Positiva
Revisor de Texto	2	0	0	0,1	0,4	Positiva
Téc. Assuntos Educacionais	6	0	0	0,3	1,2	Negativa
TOTAL 2008	84	1				

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir do Anexo F

Ao analisar o Edital de 2003, vide tabela 4, pode-se afirmar que, conforme a legislação, existe conformidade positiva em todos os cargos oferecidos para nível superior.

No entanto, analisando a tabela 5, do Edital de 2008, observa-se a incidência negativa de 5 cargos oferecidos: Analista Técnico de Informática / S. I., Analista

Técnico de Informática / Suporte, Assistente Social, Contador e Assistente Técnico de Assuntos Educacionais. Para esses 5 cargos haveria a possibilidade de abertura no Edital de ao menos 1 vaga de forma adequada ao que se refere à Lei 8.112/90 e ao Decreto 3.298/99. A não inclusão dessas vagas, segundo o DCP, se justifica pelo critério adotado pela comissão, para o ano de 2008, no qual houve reserva somente para os cargos que ofertassem mais de 10 vagas e, a partir disso, aplicando-se o percentual de 10%.

Cabe ainda observar que no cargo de Químico, fica a dúvida sobre a conformidade, ora positiva, pois o mesmo cargo é oferecido em cota reserva para 4 e, para outro órgão da entidade, como sendo 1. Se entendermos que a entidade é quem promove o concurso para os seus órgãos, a vaga para Químico no CECLIMAR poderia ser também contabilizada, o que permitiria assegurar ao menos 1 vaga, nesse cargo, para PPD.

Confrontando as vagas que deixaram de ser oferecidas com o estudo elaborado pelo SENAC (Anexo A) e pelo IBC (Anexo B), sobre cargos para pessoas com deficiência visual, pode-se observar que, exceto o cargo de químico, não é mencionado na lista de possíveis profissões como cargo previsto para um deficiente visual.

Tabela 6: Edital UFRGS 2003 nível intermediário

Função Nível intermediário	Vaga(s)	Vaga(s) PPD(s)	% da(s) vaga(s)	reserva a 5%	Reserva a 20%	Conformidade
Assistente em Administração	51	5	9,8039	2,55	10,2	Positivo
Auxiliar de Enfermagem	3	0	0	0,15	0,6	Positiva
Instrumentador Cirúrgico	2	0	0	0,1	0,4	Positiva
Técnico em Anatomia e Necropsia	2	0	0	0,1	0,4	Positiva
Técnico em Laboratório Área Biomédica	3	0	0	0,15	0,6	Positiva
Técnico em Laboratório - Área Química	9	1	11,111	0,45	1,8	Positiva
Técnico em Química	4	0	0	0,2	0,8	Positiva
Técnico em Restauração	1	0	0	0,05	0,2	Positiva
TOTAL 2003	75	6				

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir do Anexo E

Tabela 7: Edital UFRGS 2008 nível intermediário

Função Nível intermediário	Vaga(s)	Vaga(s) PPD(s)	% da(s) vaga(s)	reserva a 5%	Reserva a 20%	Conformidade
Assistente em Administração	58	6	10,345	2,9	11,6	Positiva
Assistente em Administração Climar	1	0	0	0,05	0,2	Positiva
Assistente em Administração Eldorado	1	0	0	0,05	0,2	Positiva
Técnico em Contabilidade	5	0	0	0,25	1	Negativa
TOTAL 2007	65	6				

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir do Anexo F

Para análise do Edital de 2003, vide tabela 6, pode-se afirmar que, conforme a legislação, existe conformidade positiva em todos os cargos oferecidos para nível médio. Cabe salientar a ocorrência de 1 vaga em Técnico de Laboratório – Área Química, além das 5 vagas para o cargo de Assistente em Administração.

Já no Edital de 2008, vide tabela 7, observa-se a conformidade negativa quanto à ocorrência de vaga do cargo de Técnico em Contabilidade. Esse cargo permitiria a reserva de 1 vaga para PPD, inclusive para DV, segundo o estudo do IBC.

Em edital mais recente, do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul (TRE/RS), pode-se observar uma aplicação máxima dos percentuais em prol da inserção de Pessoas Portadoras de Deficiência. Veja a tabela abaixo:

Tabela 8: Edital TRE 2008

Função Nível Superior	Vaga(s)	Vaga(s) PPD(s)	% da(s) vaga(s)	reserva a 5%	Reserva a 20%	Conformidade
Analista Judiciário	9	1	11,11	0,45	1,8	positiva
Analista Judiciário	4	-	0	0,2	0,8	positiva
Analista Judiciário	2	-	0	0,1	0,4	positiva
Analista Judiciário	1	-	0	0,05	0,2	positiva
Analista Judiciário	1	-	0	0,05	0,2	positiva
Técnico Judiciário	5	1	20	0,25	1	positiva
TOTAL 2003	22	2				

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir do Edital de 2008 para Concurso Público Nº 01 do TRE¹⁶

¹⁶ http://www.consulplan.net/upload/concursosarq/consulplan_Edital%20TRE-RS%20001-2007768.pdf. Acesso em 25 set. 2008

Na tabela anterior é interessante observar que os percentuais para aplicação de reserva, da mesma forma que na UFRGS, apresentam variações quando aplicados à reserva de vagas. No entanto, diferentemente da Universidade, o TRE aplica a reserva para todas as vagas em que seja permitida a mesma. Ou seja, utiliza-se da margem legal (Lei 8.112/90 e Decreto 3.298/99) para determinar a ocorrência da vaga para pessoas portadoras de deficiência.

4.4 Do candidato Classificado para as vagas reservadas

Conforme informações do DCP para o último concurso realizado na UFRGS, 2008, foram classificados 40 candidatos de um total de 144 pretensões às vagas reservadas pelo edital. Esse dado indica que 27,77% dos inscritos para as vagas reservadas podem ainda ser chamados na eventualidade do surgimento de novas vagas, desde que dentro da validade do Edital

Ao questionar o Departamento de Integração, Mobilidade e Acompanhamento (DIMA) da UFRGS, sobre a existência de deficiente visual pertencente ao grupo aprovado no edital 2008, não foi constatada a presença de deficiente visual entre os candidatos aprovados. A informação de quantos candidatos com deficiência visual participaram do concurso também não foi possível de ser aferida, pois demandaria uma contagem manual especializada, já que envolve a identificação médica do CID que representa a deficiência.

Por fim, tentando identificar a existência de pessoa portadora de deficiência visual na Universidade, conforme informações do Departamento de Ação Comunitária (DACOM) da UFRGS, até o dia 20 de novembro, não existia banco de dados organizado com tais informações e que mostrassem que tipo de deficiência estaria representada em um eventual servidor deficiente e nem sua função correspondente.

Para se poder encontrar um deficiente lotado na UFRGS foi necessário recorrer às lembranças de colegas de trabalho. Mesmo assim, para a ocorrência de deficientes visuais, não foi encontrado nenhum a partir dessas indicações.

4.5 A integração ao posto de trabalho de pessoas com deficiência visual

A UFRGS, segundo a PRORH, não possui um programa voltado à integração do servidor com deficiência, nem a sensibilização de colegas de trabalho para com ele. Por outro lado, apresentou um projeto para promover a capacitação de servidores para o atendimento de alunos portadoras de deficiência visual. Tal capacitação foi promovida dada a adesão voluntária dos servidores interessados em adquirir conhecimento sobre o código Braille e demais rotinas que envolvem o trato com o DV. Esse curso foi ministrado na FADERS, Instituto Louis Braille, com duração de 54 horas de atividades teóricas e práticas.

1 – IDENTIFICAÇÃO DO CURSO:

- **NOME:** Curso Básico de Leitura e Escrita no Sistema Braille e Impressão no Braille Fácil
- **PÚBLICO ALVO:** Professores e funcionários da UFRGS
- **LOCAL DE REALIZAÇÃO DO CURSO:** CAP-CLB ou
- **CARGA HORÁRIA:** 60 HS
- **PERÍODO DE REALIZAÇÃO:** Início – Previsão – 02/09
Término – 25/09
Terças e Quintas-feiras – Manhã e Tarde
- **SISTEMA BRAILLE**
 - Módulo 1 – Teórico – 44 h
 - Módulo 2 - Teórico e Prático - 8 h
- **BRAILLE FÁCIL – 8 h**
 - Introdução ao Braille Fácil
 - Composição do programa: Editor de texto
Visualizadores de braille
Configuração e Impressão dos textos
Simulador de teclado braille
Utilitários.
- **ÓRGÃO PROPONENTE –** CAP-CLB/FADERS
- **PARCEIROS -** Universidade Federal do Rio Grande do Sul
- **CUSTO DO CURSO:**
- **PROFESSORES RESPONSÁVEIS:** Ana Lúcia Brizolara Ferreira

Marlene Weber

2 – JUSTIFICATIVA:

- Responder a demanda trazida pelo Programa Incluir que tem como proposta principal promover ações que garantam o acesso e permanência de pessoas com deficiência nas Instituições Federais de Educação Superior
- Implementar a política de acessibilidade plena de pessoas com deficiência na UFRGS

- Atender a demanda dos profissionais da educação na implantação e implementação da política de inclusão dos alunos com DV, no que se refere a capacitação para a leitura e escrita do sistema braille e adaptação e transcrição do material braille.

2 – OBJETIVOS:

- Promover a capacitação de professores e profissionais de áreas a fim em Leitura e Escrita no Sistema Braille e adaptação e transcrição de material braille para o atendimento dos alunos com deficiência visual, que estejam incluídos na Universidade;
- Socializar o conhecimento do Sistema Braille e Impressão de material adaptado como acesso à comunicação, ao conhecimento e aprendizagem do DV, garantindo que o aluno incluído na UFRGS, tenha acesso aos materiais que dele necessitarem;
- Discutir e refletir junto aos professores o processo de construção da leitura e escrita universal e as especificidades do sistema braille;
- Preparar recursos humanos para transcrição e adaptação de material braille;

3 – CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

SISTEMA BRAILLE:

1º DIA – 8 h – Origem do Sistema Braille

Convenção recomendada para o uso do Sistema Braille
Utilização dos materiais e equipamentos
Domínio da reglete, punção e papel
Iniciação as letras – vogais e consoantes

2º DIA – 8 h - Cella ou célula braille; símbolo fundamental;
cela vazia ou

Espaço; numeração dos pontos; séries superiores e inferiores da cela braille; colunas da esquerda e da direita;
Parágrafo e separação de sílabas.

3º DIA – 8 h – Letras, letras acentuadas, pontuação e sinais específicos

4º DIA – 8 h – Alfabeto braille completo

Séries do alfabeto
Iniciação ao código matemático unificado (números: ordinais e romanos; operações fundamentais parênteses matemático e frações)

5º DIA – 8 h - Código Unificado de Matemática (Principais Operações)

6º DIA – 8 h - Aula prática e/ou visita a uma sala de recursos para DV

7º DIA – 4 h - Revisão e Avaliação/Encerramento

BRAILLE FÁCIL

8º DIA – 8 hs – Introdução ao Braille Fácil

Editor de Textos – adaptações e transcrição
Impressão Braille

4– METAS: Capacitar 20 profissionais.

Como aluno pesquisador participante do curso, foi possível constatar que, apesar da origem da atividade ser direcionada à capacitação de servidores, com o objetivo de atender a demanda de alunos DVs da Universidade, essa ação,

indiretamente, dado o volume de informações oferecidas pelos ministrantes, permitiu uma compreensão mais ampla da realidade desse grupo de deficientes. Pôde-se conhecer as suas principais dificuldades, tais como: locomoção, acesso a informação e preconceito mas, também, pôde-se observar diversas possibilidades que os recursos materiais e tecnológicos oferecem para que os DVs tenham uma vida com formação escolar e atividade profissional.

5 Resultados da Pesquisa com Deficientes Visuais

Para conhecer as opiniões dos deficientes visuais sobre o tema da inclusão, foi elaborado um questionário (Anexo B) que procurou levantar algumas questões pertinentes ao que é encontrado na revisão bibliográfica deste trabalho. Pelo fato de a UFRGS não possuir um grupo mapeado de Portadores de Deficiência Visual, para a aplicação de um questionário e isto se constituir numa dificuldade prática para avaliar a situação desse grupo na Instituição, elaborou-se um grupo de apoio para ilustrar as percepções de deficientes visuais que tiveram, ou têm, contato com a realidade de instituições de ensino superior, bem como preenchem pré-requisitos a concorrer a uma vaga do edital da UFRGS. Foram pesquisados sete deficientes visuais que moram em cidades do Rio Grande do Sul. A escolha destes ocorreu a partir da indicação de pessoas conhecidas pela ACERGS, pela FADERS e pela PRORH da UFRGS e pelo site de relacionamento Orkut – Portadores de Retinose Pigmentar. Após a análise das informações, foi possível observar dois candidatos que possuíam uma ligação mais direta com a realidade de trabalho para deficientes visuais na UFRGS. São eles: os entrevistados SM e OS.

Para preservar a identidade dos entrevistados, será utilizada uma sigla que corresponderá ao perfil de cada participante. São eles: -

Tabela 9: Análise do perfil dos pesquisados

Entrev.	Sexo	Idade	Formação	Idade que acusou a deficiência	Situação Profissional
AM	Masculino	30 anos	Faculdade de Psicologia	Cego a partir dos 17 anos de idade	Desempregado
CE	Masculino	32 anos	Faculdade de Pedagogia	Cego a partir dos 20 anos de idade	Empregado
FT	Feminino	31 anos	Técnico em Massoterapia	cego a partir dos 13 anos de idade	Empregado
MG	Feminino	34 anos	Faculdade de Administração	visão subnormal a partir dos 6 anos de idade	Empregado
OS	Feminino	48 anos	Doutora em Pedagogia	cega de nascença	Empregado
SR	Masculino	26 anos	Faculdade de Ciências da Computação	Visão subnormal a partir dos 15 de idade	Empregado
SL	Masculino	21 anos	Faculdade de Educação Física	Visão subnormal a partir dos 15 de idade	Estagiário

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir de dados coletados

5.1 Condição Visual dos entrevistados

- Baixa visão: – 3 pesquisados com baixa visão começaram a sentir a perda visual aos 13 anos, 7 anos e 21 anos, todos portadores de doença degenerativa da retina – Retinose Pigmentar.
- Cegueira: 4 – dois pesquisados apresentaram cegueira de nascença e dois perderam a visão totalmente quando tinham 17 e 20 anos de idade, ainda em fase de conclusão do ensino médio.

5.2 O Preconceito

Uma das questões feitas aos pesquisados buscou verificar se eles identificavam manifestações de preconceito sobre a condição visual. Para cinco dos sete pesquisados, a resposta foi positiva. Veja abaixo as respostas:

Sofro preconceito, mas não me sinto vítima dele. O preconceito serve como motivador para derrubá-lo. (AM)

Claro que sim. Sempre haverá preconceito por parte dos menos esclarecidos. (FT)

O preconceito é próprio da espécie. Sempre seremos vítimas dele. (OS)

Algumas vezes sim. Mas entendo o preconceito como a falta de conhecimento que leva a condutas inadequadas. (CE)

Não. (SL)

Não. Sinto, no contato com as pessoas em geral, respeito pela condição da doença (SM)

Às vezes sinto que as pessoas já associam: enxerga mal -> é menos competente. (MG)

Isto ocorre quando alguém vai me explicar algo que não entendo, por não conseguir ver o que está sendo explicado, e parece que sou idiota pela falta de compreensão. (SM)

Em outro momento, foi feita a seguinte consideração: Diga o que acha das afirmações "a sociedade deve se preocupar em eliminar as barreiras para que os deficientes visuais possam atuar no mercado de trabalho" e "existem certas

atividades em que pessoas com deficiência visual não podem atuar". Estas duas afirmativas foram extraídas, com adaptação para o grupo de deficientes visuais, de PASTORE (2004). Foram colocados os seguintes comentários pelos pesquisados:

Concordo com ambas. A sociedade tem um preconceito sobre as capacidades dos DVs e não percebe que muitos conseguem se adaptar muito bem à situação e ser produtivos, principalmente com o auxílio das novas tecnologias. Todavia, um DV não pode ser motorista ou juiz de futebol, por exemplo. (SM)

Concordo com as 2 afirmações. A principal barreira que a sociedade deve eliminar é o preconceito. Claro que como deficiente visual, sei que existem profissões que são praticamente impossíveis de serem exercidas por mim, como por exemplo, odontóloga, motorista. (FT)

Concordo com as duas. As barreiras são do preconceito e devem ser eliminadas, mas é evidente que, hoje, deficientes visuais ainda não podem dirigir. (AM)

A partir das respostas dos pesquisados, observa-se que a informação é o melhor caminho para atenuar o preconceito manifestado pela sociedade. Deste grupo, foi constatado que cinco já haviam participado de algum tipo de associação ou grupo de pessoas com deficiência visual, o que pode ter trazido uma melhor conscientização sobre a própria deficiência visual. Sobre mecanismos de informação para a sociedade, como a Campanha da Fraternidade, CNBB de 2006, que abordou o tema do desafio da inclusão social de pessoas portadoras de deficiência, três deles acharam positiva a ação de informação sobre a necessidade da inclusão, dois deles não souberam opinar e dois acharam que não mudou nada de lá par cá.

5.3 Escolaridade

Todos os entrevistados concluíram o ensino fundamental e médio. Destes, seis ingressaram em nível superior nos seguintes cursos: um para psicologia, dois para pedagogia, um para Educação Física, um para Ciências da Computação e um para Administração. Um dos entrevistados fez curso de técnico em massoterapia. Dos seis candidatos que entraram no nível superior, apenas dois ainda não concluíram o curso: o candidato de Ciências da Computação e o de Educação Física. Dos quatro restantes, todos terminaram os seus respectivos cursos e entre

eles o Psicólogo cursou especialização em Terapia Familiar e a Pedagoga fez Mestrado e Doutorado, inclusive com publicação no currículo Lattes.

5.4 Do Processo Educacional

A fim de coletar algumas opiniões sobre o processo de formação escolar, foi lançada a seguinte questão: “Como estudante, percebeu maior, menor ou a mesma dificuldade que seus colegas de aula e, caso maior ou menor, qual(is) foi(ram)?” Nas respostas obtidas no questionário, foi constatada a dificuldade para se obter acesso a informação referente aos conteúdos das matérias. Todos entenderam que foi mais dificultoso. O pesquisado OS considerou: “Maior (dificuldade), falta de acesso às leituras e materiais didáticos”. Fora os recursos materiais exemplificados, para o entrevistado SR:

Maior dificuldade. Não consigo enxergar no quadro branco (que é utilizado em todas as salas) nem em alguns projetores. Alguns professores duvidaram da minha incapacidade de enxergar algo no quadro e isso gerou atritos. Nesse ponto é preciso observar a relação de desconfiança por parte de alguns professores que desconhecem a realidade do deficiente visual.

Já o entrevistado AM, declarou em seu depoimento: “com certa desvantagem, pois, por possuir a deficiência, tinha que fazer as provas em tempo menor e em separado dos demais colegas ...”. Esse aspecto mostra que as instituições de ensino têm dificuldades em lidar com as necessidades de pessoas com deficiência. A falta de informação por parte dos representantes docentes acaba colocando em maior dificuldade, por desconhecerem tal realidade do deficiente visual, a sua formação escolar.

Ainda sobre o tema da Educação foi feita a seguinte indagação: “Você acredita que deva haver uma formação especial para pessoas com deficiência visual ou ela deve ocorrer junto às pessoas consideradas normais?” O entrevistado SR respondeu:

Acho que as escolas normais devem estar preparadas para as pessoas com deficiência visual, provendo material especial e formando professores para saberem lidar com a situação. Não se pode isolar o deficiente, nem jogá-lo numa escola que não saberá o que fazer com ele.

Nessa mesma linha, AM destacou: “acredito que a formação deva ser feita mesclando deficientes visuais e pessoas videntes. O entrevistado FT afirmou: “Deve ser feita juntamente com todos, mas com aulas de reforço se for necessário”. Já OS ressaltou: “Elas não são excludentes. Ambas são imprescindíveis, tendo cada uma que acontecer a seu tempo”.

5.5 Formação Profissional

Os pesquisados atuam em suas áreas de formação. Apenas um deles estava desempregado no momento da pesquisa. Dos demais, dois são funcionários públicos e outros três trabalham em instituições de ensino superior. Há, ainda, um pesquisado que participa de atividade de estágio curricular.

5.6 Histórico Profissional

Como já observamos anteriormente, existe certa diversidade na formação dos perfis profissionais usados nesse trabalho. Observando o currículo de cada um dos pesquisados foi possível identificar que todos eles seguem a tendência de trabalhar nas áreas de formação. No entanto, é importante ressaltar que até o momento da identificação do curso de formação, ao menos o entrevistado CE, com formação em Pedagogia, e o entrevistado AM, formação em Psicologia, tiveram experiências, respectivamente no comércio e setor bancário para o primeiro, e na atividade de construção civil para o segundo. Ambos vieram a perder a visão aos 20 e 17 anos, respectivamente, momento no qual começaram a procurar outra atividade de trabalho em que se sentissem aptos a realizar. Com relação aos demais candidatos, foi observado que a capacidade visual, baixa-visão ou cegueira, quando conhecida antes do início da atividade profissional, não provocou experiência diferenciada em área na qual evidencia-se a formação. Ou seja, quando conhecidas as limitações visuais desde o momento da inclusão para o trabalho, nesse grupo, verificou-se

tanto para OS (Pedagoga), FT (Massoterapeuta), SR (Informática), SL (Educação Física) e MG (Administradora), que as atividades se preservaram juntamente a condição visual.

Ao que tange à idéia de ascensão na carreira profissional, foi feita a seguinte questão: “Na carreira profissional, tanto no processo de seleção ou promoção para uma vaga quanto na atividade de trabalho, recorda de alguma situação em que, por tua deficiência, foi dada a ti alguma vantagem especial? Houve alguma desvantagem? Caso ocorrida a vantagem ou desvantagem, descreva o(s) caso(os)”. Sobre essa questão houve maior diversidade de respostas. Em três casos dos entrevistados (CE, FT e SL), observou-se considerações quanto à questão da deficiência as quais os entrevistados entenderam como vantajosas. No caso:

Não. Apenas a preocupação em disponibilizar atividade/setor que permitisse o melhor desempenho. (CE)

Na minha atividade como massoterapeuta, já fui selecionada para uma vaga justamente por meu tato ser mais desenvolvido. Alguns pacientes vêm isso como um atrativo. Considero isso vantajoso. (FT)

Nunca percebi nada, até por que eu falo da doença ... Agora vou iniciar um estágio obrigatório à noite e o professor responsável me disse que irei realizar apenas o que eu puder ... (SL)

De certa forma, dado os relatos, é possível observar que buscaram uma valorização da deficiência visual para permitir, da melhor forma, a execução de um trabalho, como abordado por Henski (2003). No entanto, ao observar os relatos de AM, MG, OS e SR, observamos que existe a percepção de situações em que a consideração da deficiência visual acaba por restringir a oportunização de ascensão no trabalho.

Muita desvantagem pelo fato de ser deficiente visual, mesmo com a capacitação comprovada. Os contratantes alegam que existe incompatibilidade para a promoção do trabalho, exemplo: deslocamento e conhecimento do espaço. Ambos possíveis de ser remediados sem aferir prejuízo ao trabalho. (AM)

Nunca percebi discriminação positiva ou negativa, porém, no caso específico do banco, não concorro a cargos comissionados pela exigência da carga horária de 8 horas diárias, que dificultaria minha saída, pela baixa claridade do fim de tarde/noite (MG)

Já para OS, que realizou concurso para docente na UFRGS, relatou o caso em que, apesar de ter conseguido a classificação para posto de docência na UFRGS, em exame médico, quase foi impedida de seguir adiante no processo seletivo, no qual pesava contra si o fato de ser cega. Teve anunciada pelo médico perito a decisão de que ela não poderia exercer a profissão de docência. Por fim, em

sua reclamação no ato da perícia, questionou o parecer do médico ressaltando a não especialidade dele em oftalmologia e alegou que já exercia a profissão de professora em outra universidade do Rio Grande do Sul, convencendo-o, assim, a deixá-la prosseguir. Nesse caso, é importante salientar que o concurso para docência na UFRGS, segundo o DCP, é regido por edital próprio e que não consta reserva de vagas. No entanto, o problema relatado, dado a questão pericial, pode envolver situações semelhantes mesmo em cargos técnicos. Interessante observar que esse fato se assemelha ao caso já mencionado no item 1.1 deste trabalho (problematização) o que, de fato, contribui para a idéia dos auxílios de mapas de profissões como possíveis orientadores para caracterização de cargos, vide SENAC, (Tabela 1) e IBC, (Tabela 2).

De forma a identificar a percepção dos entrevistados quanto à sua qualidade como profissionais, foi feita a seguinte pergunta: “Você se sente tão preparado quanto as pessoas consideradas normais?” As 7 respostas foram que sim, cabendo relevância para os comentários de SL e FT, respectivamente:

Preparado sim, mas assumo que tenho limitantes para que possa evoluir em alguns campos de trabalho em minha área. Mas quem não tem algum limitante?(SF)

Sim. O fato de ser deficiente ou não é fator determinante para a demonstração do interesse da pessoa pelo seu preparo (FT)

Um outro dado que foi coletado junto a esse grupo foi sobre a capacidade do deficiente visual de exercer alguma atividade produtiva. Todos os pesquisados responderam que entendiam que sim e buscaram enfatizar as suas certezas sobre esse aspecto.

Um outro ponto pesquisado foi o de trazer a discussão sobre a existência de um “mapa de profissões” que auxilia na formação dos deficientes visuais para os estudos do, SENAC (Anexo A) e IBC (Anexo B). Os entrevistados, em sua grande maioria, consideraram desnecessária tal ferramenta, pois temem pelo engessamento que isso possa gerar.

Este mapa deveria enumerar todas as atividades possíveis, correndo o risco classificar alguma como incompatível e esta, num futuro próximo, tornar-se compatível através de alguma nova tecnologia. (SR)

Com as tecnologias assistivas, os deficientes visuais estão cada vez mais se tornando capazes de desenvolver funções antes destinadas somente aos videntes. A criação desse mapa, poderia ser como um limitador, impedindo assim que os deficientes até mesmo demonstrem seus interesses próprios por outros assuntos e atividades. Não acredito que nesse “mapa de

atividades”, constaria a profissão de médico e, apesar de ser totalmente incomum, temos hoje no Brasil, dois médicos cegos (FT)

... a lei de cotas contempla a todas as deficiências sem especificação do tipo da deficiência. O mapa, com possíveis cargos, poderia promover uma melhor formação para os deficientes visuais. O que se observa hoje é uma certa dificuldade em se identificar possíveis profissões para os deficientes visuais. (AM)

Ao indagar sobre a necessidade de cumprimento da legislação que trata da reserva de vagas para deficientes, o grupo pesquisado avaliou, como sendo o critério mais importante para as diversas deficiências que recorrem a esse direito, a capacidade e qualificação para a função. Abaixo alguns trechos das respostas:

Analisaria a capacitação dos candidatos, escolhendo o que mais condições teria para se adequar à vaga. (FT)

Qualificação. (OS)

Meus critérios seriam as características da função compatíveis, com ou sem adaptações, em comparação às características do candidato com deficiência. (CE)

1. Conhecimento da atividade; 2. Compatibilidade com o cargo. (SL)

Primeiro deveria avaliar as atividades envolvidas na vaga oferecida. A partir desta análise, selecionar dependendo da capacidade dos candidatos. (MG)

Provavelmente meu principal critério seria o conhecimento compatível com o cargo e a capacidade de trabalhar nas condições que poderia oferecer. (SR)

Capacidade de produção. (AM)

5.7 Aspectos Sociais

Para identificar qual era a percepção dos entrevistados frente aos setores sociais que estão diretamente ligados à inclusão, foi elaborada a seguinte pergunta: “Na sua opinião, quais são os principais atores sociais determinantes para que ocorra um processo de inclusão social, cultural e econômica? Para responder, em ordem de prioridade (1 para o mais importante e 5 para o menos importante) organize os seguintes: Legislação, Família e amigos, Empresas, Deficiente e Educação.” E observou-se a seguinte composição:

AM:1 Deficiente; 2 Família e Amigos; 3 Educação; 4 Legislação; e 5 – Empresas;

CE: 1 Deficiente; 2 Família e amigos; 3 Educação; 4 Legislação; e 5 Empresas,
FT: 1 Educação; 2 Deficiente; 3 Família e Amigos; 4 Legislação; e 5 Empresas
MG: 1 Deficiente; 2 Educação; 3 Empresas; 4 Legislação; e 5 Família e amigos.
SR: 1 Deficiente; 2 Legislação; 3 Educação; 4 Família; e amigos e 5 Empresas.
SL: 1 Família e Amigos; 2 Deficiente; 3 Educação; 4 Empresa; e 5 Legislação
Para OS, foi considerado que todos os atores sociais têm igual peso e importância.

É interessante observar que nesse grupo em que o nível de escolaridade é considerado alto comparado com a Tabela 2, desse trabalho, a formação educacional e familiar foram preponderantes para que o deficiente sinta-se responsabilizado como um dos primeiros a tomar a acessão para a inclusão. Assim, como já mencionado por Brumer (2004) e Pastore (2004).

Ao questionar os pesquisados sobre as políticas de assistência social praticadas pela Previdência Social e exemplificando através do artigo 203 que possibilita ao deficiente visual, na falta de condições de manter a subsistência, o pagamento de um salário mínimo, observou-se que, de forma geral, os pesquisados entendem como positiva essa assistência, pois permite ao deficiente uma mínima qualidade de vida.

No entanto, houve observações que põem em dúvida a legitimidade com que muitos deficientes obtêm esse tipo de assistência, dado que em alguns casos é difícil identificar a quem realmente é necessária ou se trata de “corpo-mole” para evitar o trabalho. Para OS: “Trata se de uma ação positiva. Entretanto corremos o risco de que o espírito da lei seja burlado por falta de fiscalização”. E, de forma mais detalhada:

... para as pessoas com deficiência que são capazes de trabalhar, negativa. Para aquelas que o mercado de trabalho ainda não está apto a recebê-las, positiva. Lembrando que a deficiência limita as oportunidades de aprendizado e crescimento tanto a quem possui a deficiência quanto a quem é responsável por tais pessoas, como educadores, empresários, familiares e assim por diante. (CE)

Para fins de análise, as respostas dos participantes deste estudo contribuíram da forma esperada em praticamente todos os pontos da literatura anteriormente abordados. A questão em que houve maior divergência refere-se ao perigo de “engessamento” que os mapas de profissões podem gerar. No entanto, esses mapas se forem utilizados em iniciativas inclusivas, com dinamismo e flexibilidade,

podem vir a promover a inclusão e não a negá-la, ou seja, podem se tornar um modelo de opções e não de restrições.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi verificado anteriormente, a UFRGS atende a legislação que reserva vagas para PPDs em concursos Públicos. Embora não exista uma política que oriente a comissão responsável pelo edital quanto à reserva de vagas, a variação de percentual, dado a possibilidade encontrada em lei, permite que ela seja determinada conforme a conveniência e oportunidade da Universidade, caracterizando, dessa forma, o ato administrativo como discricionário.

A interpretação discricionária decorrente do ato administrativo que estabelece percentual entre 5% e 20% das vagas dos editais, para fins razoáveis de inclusão das pessoas portadoras de deficiência, poderia assumir caráter de ato vinculado com a interpretação direta do Decreto Lei 3.298/99 (mínimo de 5%), com dependência de oferta de no mínimo 5 vagas para o cargo, como já adotado no Edital de 2003. Evitaria-se, assim, o estabelecimento de outros critérios que dificultassem a possibilidade dos PPDs concorrerem aos cargos cujo número de vagas não é tão expressivo como, por exemplo, para o de Assistente em Administração.

Observou-se que existe uma compreensão clara de que a falta de recursos públicos impede a melhoria da acessibilidade ao campus e aquisição de recursos que auxiliem os PPDs em eventuais atividades nos postos de trabalho da Universidade.

No entanto, constatou-se que existe uma necessidade de aprofundamento dessa discussão dentro da alta-administração, vide Conselho Universitário (CONSUN) e profunda interação do Reitor dado que, até a conclusão desse trabalho, não existiam dados seguros que permitissem direcionar iniciativas de integração para os servidores com algum tipo de deficiência, já que não existe um banco de dados que mencione onde estão os PPDs da UFRGS. Não foi constatado, também, um organograma que dispusesse os setores em que exista a possibilidade de lotação de um servidor portador de deficiência visual, por exemplo.

Ações como a do Programa Braille Fácil criam um ambiente de integração entre a comunidade Universitária. Mesmo direcionado ao atendimento dos alunos

deficientes visuais, essa ação pode auxiliar na sensibilização e aprendizado, por parte dos videntes, de ferramentas básicas utilizadas por deficientes visuais.

Mesmo com o prejuízo da falta de banco de dados que fornecesse as informações para se encontrar servidores portadores de algum tipo de deficiência, pode-se observar a predominância de deficientes físicos e auditivos na lembrança dos os trabalhadores, mas não a de deficientes visuais. Tal fato abre possibilidade para um questionamento sobre a real efetividade da lei no que tange a razão de equilíbrio com que se espera encontrar representados, minimamente, os tipos de deficiência na Instituição.

Há de se considerar também, que o Edital de 2008, para cargos de nível superior poderia contemplar, além da 1 vaga para Bibliotecário, mais 5 vagas, em 5 cargos, em que casualmente todos eles indicassem a compatibilidade para os deficientes visuais (Analista Técnico de Informática – S.I., Analista Técnico de Informática – Suporte, Assistente Social, Contador e Técnico em Assuntos Educacionais). Considerando uma possível vaga que também poderia ter sido reservada para Técnico em Contabilidade, além das 6 vagas então reservadas para deficientes no cargo de Assistente em Administração, aumentaria a possibilidade de inclusão desse grupo.

A falta de diversificação de servidores capacitados para vagas reservadas aos deficientes poderia ser atenuada a partir do momento em que, de forma inovadora para os próprios deficientes, houvesse uma subdivisão na qual, antecipadamente, já constasse no corpo do edital, quais tipos de deficiência teriam maior compatibilidade com a vaga reservada em seu respectivo cargo. No entanto, mesmo a legislação não tendo mencionado o uso de tal possibilidade, esta poderia funcionar como mera característica a qual a vaga permite conformidade.

Assumindo um posicionamento mais inclusivo, a UFRGS poderá contribuir ainda mais para a formação de cidadãos cada vez mais conscientes sobre a barreira do preconceito que deve ainda ser vencida. Pela representação pública que distingue a Universidade, a responsabilidade para se cumprir a lei deve atender a finalidade a que ela se propõem, de forma a buscar caminhos alternativos e passíveis de serem referenciados como modelo frente à sociedade. Dessa forma, a própria Universidade se faz, como ambiente propício dado a sua grande produção de conhecimento, capaz de alterar, gradativamente, distorções advindas da falta do

próprio conhecimento, nesse caso, ao que permita a maior inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência.

Esse processo educacional e de formação que em certo momento a Universidade produz e ao qual, em outros momentos, ela recorre, como forma de prover seus próprios serviços, não pode criar uma expectativa de sucesso aos deficientes que ela forma e por outro lado dificultar seu acesso ao trabalho. Essa característica tão própria de capacitar pessoas, como visto na amostra do grupo 2, é o que permite um nível de sucesso que prioritariamente depende do interesse dos deficientes visuais. Procurar participar desse processo de inclusão e não ficar a margem dele é determinante para que as barreiras culturais, econômicas e sociais cedam. A própria compreensão do grupo avaliado de que a deficiência visual não é impeditivo para uma atividade produtiva, recoloca sobre os deficientes a necessidade de buscar um aprimoramento e, à medida que tenham suas garantias legais disponibilizadas como forma de sua própria inclusão, a de se desvincularem, gradativamente, de políticas meramente assistencialistas e, por vezes, não produtivas.

7. REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, Maria Lúcia Toledo Moraes *et. al.* *Conceituando deficiência*. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 34, n. 01, p. 97-103, fev.2000.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, de 5 de Outubro de 1988. Brasília, Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/> . Acesso em 15 ago. 2008.

BRASIL. *Decreto-lei 8.621 de 10 de Janeiro de 1946*. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências. Disponível em www.senac.com.br. Acesso em 15 ago. 2008.

BRASIL. *Lei 7.853 de 24 de Outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio as 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. In: Diário Oficial da União, Brasília, 24 out. 1989, 168º da Independência e 101º da República.

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. In: Diário Oficial da União, Brasília, 12 dez. 1990.

BRASIL. *Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 1991. Republicada em 24 jul. de 1991, de 11 de abr. 1996 e 14 ago. 1998

BRASIL. *Lei 9.394 de 20 de Dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. In: Diário Oficial da União, Brasília, 20 dez. 1996.

BRASIL. *Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999*. Regulamenta Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989. Dispõem sobre a política nacional para integração da portadora de deficiência. Consolida as normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: Diário Oficial da União, Brasília, 21 dez. 1999.

BRASIL. *Decreto 3.956 de 8 de Outubro de 2001*. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: Diário Oficial da União, Brasília, 9 out. 2001.

BRASIL. *Decreto 5.296 de 2 de Dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que 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: Diário Oficial da União, Brasília, 2 dez. 2004.

BRASIL. *Lei nº 8.742, de 7 de Dezembro de 1993*: Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências, Disponível em: Diário Oficial da União, Brasília, 8 dez. 1993.

BRUMER, Anita; PAVEL, Katiuci; MOCELIN, Daniel Gustavo. *Saindo da "escuridão": perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre*. Sociologias, Porto Alegre, ano 6, nº 11, p. 300-327, jan/jun 2004.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge Neto. *O portador de deficiência no mercado formal de trabalho*. Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Doutrinas, 2002. Disponível na Internet: <http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id249.htm>. Acesso em 7 Ago. 2008

BATISTA, Cristina Abranches Mota. *A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais*. Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 8, n. 12, p. 113-114, dez.2002.

BAPTISTA, Claudio Roberto (Org.). *Inclusão e escolarização: múltiplas perspectivas*. Porto Alegre: Mediação, 2006.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de et. al. *Inserção social e no mercado formal de trabalho: um estudo realizado com portadores de deficiência em Cabo Verde - África*. Disponível em: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. Anais eletrônicos... Brasília: EnANPAD, 2005. 1 CD-ROM

CNBB – Confederação Nacional dos Bispos do Brasil. *Campanha da Fraternidade de 2006 - "levanta-te, vem para o meio"*. Disponível em <http://www.cnbb.org.br>. Acesso em 5 mai. 2006.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. *Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências*. 2006. 199 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração,

ESTABEL, Lizandra Brasil; MORO, Eliane Lourdes da Silva e SANTANOSA, Lucila Maria Costi, *O uso das Tecnologias de Informação e de Comunicação na pesquisa escolar - um estudo de Caso com os pnees com limitação visual* – Ciclo de Palestras Novas Tecnologias na Educação (4. : 2004 : Porto Alegre Disponível em <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/12997>. Acesso em 5 Ago. 2008.

FONTOURA, Daniele dos Santos. *Inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho*. 2006. 84 f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Administração de Emprsas).- Programa de Graduação em Administração. Escola de Administração.

GLAT, Rosana; FERNANDES, Edicléa Mascarenhas. *Da educação segregada à educação inclusiva: uma breve reflexão sobre os paradigmas educacionais no contexto da educação especial brasileira*. Revista Inclusão, São Paulo, n. 01, p. 35-39, out.2005.

GIL, Marta. *IO que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

IBDD. *Sem Limite: Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: Editora SENAC Rio, 2003.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2000. Acesso em www.ibge.gov.br/censo/default.php. Acesso em 14 ago. 2008.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares. *Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho*. 2003. 149 f. Dissertação (Mestrado) -- Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Centro de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração

KALUME, Pedro de Alcântara. *Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade*. 1.ed. São Paulo: LTR, 2006.

MEDAUAR, Odete. *O Direito Administrativo em Evolução*. São Paulo, 2003. Revista dos Tribunais, 2ª edição – revista e ampliada.

MOTTA, Lubianca Neves da *Caminhos para inclusão da pessoa com deficiência: Estudo de caso no SENAC/RS*. 2008. 84 f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Administração de Empresas).- Programa de Graduação em Administração. Escola de Administração.

NELSON 2008 – Trabalho de Especialização EA.

NERI, Marcelo Cortés. *Retratos da deficiência no Brasil (PPD)*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

OLIVEIRA, Cristiane Cardoso de. *O trabalhador portador de deficiência física e sua inclusão no mundo do trabalho*. 1999. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica, Porto Alegre.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração dos direitos das pessoas deficientes*. Disponível em <http://www.eerp.hpg.com.br/ddpd.htm>. Acesso em: 2 fev. 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção sobre a Discriminação em Emprego e Profissão*. Disponível em http://www.interlegis.gov.br/processo_legislativo/copy_of_20020319150524/20030623140753/20030623143347/. Acesso em 5 ago. 2008

PASTORE, José. - *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: LTR, 2004.

RIBAS, João Baptista Cintra. *O que são pessoas deficientes*. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 2003.

RIO GRANDE DO SUL. *Decreto nº 44.300 de 20 de fevereiro de 2006*. Regulamenta a LEI Nº 10.228, de 6 de julho de 1994, e dá outras providências, in: http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=49415&hTexto=&Hid_IDNorma=49415 . Acesso em 14 Ago 2007

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. *O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?* Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.11, n.2, p. 273-294, Mai-Ago 2005.

VIEGAS, Nelson Feltes. *Pessoas Portadoras de Deficiência na AES Sul* distribuidora gaúcha de energia S/A. Qual a Póitica predominante no processo de inclusão? 2008. 101 f. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas. Escola de Administração

Anexo A - Tabela profissões e deficiências

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Abastecedor de linha de produção	x			x
Abatedor de aves	x			x
Abridor de fibras	x	x		
Acabador de calçados	x			x
Acabador de tecidos	x			x
Acompanhante				x
Aderista	x			
Administrador	x		X	
Advogado		x	X	
Afiador de ferramentas	x			
Afiador de cardas	x			
Ajudante de carpinteiro/marceneiro	x			x
Ajudante de cabelereiro				
Ajudante de caminhão	x			x
Ajudante de cozinha	x	x	X	x
Ajustador de aparelhos ortopédicos	x			
Ajustador ferramenteiro	x			x
Ajustador mecânico em geral	x			
Alfaiate	x			
Almoxarife	x			
Alvejador	x			
Amplificador e revelador de fotografia		x	X	
Análises clínicas (laboratorista)	x		X	
Analista contábil	x		X	
Analista de cargos e salários			X	
Analista de pessoal			X	
Analista de sistemas			X	
Analista financeiro			X	
Analista de mercado				
Analista de controle de orçamento				
Analista de planejamento tributário			X	
Apresentador de TV		x	X	
Aprovador de crédito			X	
Arquiteto	x		X	
Arquiteto de informações			X	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Arquivista	x			
Artesão	x		X	x
Artesão (cerâmica)	x		X	
Artesão (couro)	x		X	x
Artesão (ferro)	x		X	
Artesão (flores)	x		X	x
Artesão (palha)	x	x	X	x
Artesão (pintura estamperia)	x		X	
Artesão (pintura de madeira)	x		X	
Ascensorista				
Assistente administrativo			X	
Assistente social				
Atendente comercial			X	x
Atendente de ambulatório				
Atendente de enfermagem				
Atendente de lanchonete				x
Auxiliar de açougue				
Auxiliar de contabilidade				
Auxiliar de depósito	x			x
Auxiliar de escritório em geral			X	
Auxiliar de enfermagem do trabalho			X	
Auxiliar de produção				
Auxiliar de serviços jurídicos		x	X	
Azulejista			X	
Babá	x			
Balconista				
Barbeiro	x			
Bibliotecário	x			
Bilheteiro			X	
Biólogo	x		X	
Bioquímico	x		X	
Bobinador de fiação e tecelagem	x			
Bobinador à máquina	x	x		
Bobinador de metais	x			x
Bordadeira à mão	x		X	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Bordadeira à máquina	x			
Borracheiro	x			x
Bronzeador de metais	x			
Cabelereiro	x			
Carregador	x			x
Cartazista				
Carteiro				
Caldeireiro (operador)	x			
Carimbador à mão	x			
Carimbador à máquina	x		X	
Caixa (operador)			X	
Calculista (custo contábil)			X	
Camareiro	x			
Carpinteiro em geral				x
Cenógrafo	x		X	
Cenotécnico				
Cerzidor (de tecido)	x		X	
Chapeador de automóveis (lanterneiro)	x			x
Chapeador de móveis	x			
Chapeleiro	x		X	
Chapista (composição tipográfica)	x			
Chaveiro	x			
Cobrador (transporte coletivo)			X	
Comprador			X	
Confeiteiro	x		X	
Conferente de carga e descarga	x			
Conferente de materiais	x			
Consultor de sistemas			X	
Contador			X	
Continuista			X	
Contínuo	x		X	x
Contra regra			X	
Copeiro	x			
Cortineiro/estofador	x			
Costureiro	x		X	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Cozinheiro	x			
Cronometrista			X	
Datilógrafo	x			
Decorador de cerâmica	x			
Degustador	x	x	X	
Depilador de pele	x			
Desenhista	x		x	
Desenhista industrial	x		x	
Desenhista publicitário	x		x	
Desenhista técnico em geral	x		x	
Desenhista de sistemas			x	
Despachante de documentos		x	x	
Digitador	x		x	
Discotecário (DJ)		x		
Doceiro	x			
Doméstica	x			
Economista	x	x	x	
Editor de videografismo				
Editor de videoteca			x	
Emissor de passagens			x	
Eletricista em geral	x			
Eletrotécnico	x			
Empacotador industrial	x			x
Empacotador à mão	x	x		x
Encadernador à mão	x			x
Encadernador à máquina	x			
Encanador/bombeiro hidráulico	x	x		x
Enfermeiro				
Enfermeiro do trabalho			x	
Engenheiro	x		x	
Engenheiro agrimensor				
Engenheiro agrônomo	x		x	
Engenheiro civil	x		x	
Engenheiro de desenvolvimento			x	
Engenheiro eletrônico			x	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Engenheiro florestal				
Engenheiro industrial/mecânico			X	
Engenheiro de produção				
Engenheiro químico			X	
Entrevistador			X	
Escriturário				
Esmerilhador	X			
Estampador	X			X
Estofador	X			
Estoquista				
Etiquetador	X			
Farmacêutico			X	
Faturista			X	
Faxineiro	X			X
Ferramenteiro	X			
Figurista				
Fisioterapeuta		X		
Forrador	X			
Fotocopista/operador de xerox			X	
Fotógrafo	X			
Frentista				
Funileiro	X			
Garagista				
Garçon				
Gari	X			X
Gravador de joalheiro	X			X
Gravador de madeira	X		X	X
Gravador de chapas à mão	X			
Iluminador				
Impressor de offset	X			
Impressor de serigrafia	X			
Instalador (eletricista)				
Instrumentador cirúrgico				
Intérprete			X	
Jardineiro	X			X

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Jatista	X			
Joalheiro	X		X	
Laboratorista	X		X	
Laminador de acrílico	X			
Laminador de vidro	X			
Laminador de madeira	X			
Laminador de massas alimentícias	X			
Lanterneiro	X			
Laqueador	X			
Lavador (veículos)	X			X
Letrista	X		X	
Lixador de móveis à mão	X	X		X
Lixador de móveis à máquina	X			X
Lustrador	X			X
Maçariqueiro	X			
Manicure				
Manobrista (veículos)				
Maquilador				
Maquinista	X			
Marceneiro	X			X
Marmorista	X			
Marteleiro	X			
Massagista		X		
Matrizeiro	X			
Mecânico	X			
Mensageiro				X
Modelista de roupas	X			
Modista	X		X	
Montador de caixas	X	X	X	X
Montador de ferramentas	X			X
Montador de móveis	X			X
Motorista em geral (exceto ônibus)				
Niquelador de peças metálicas	X			
Notista			X	
Nutricionista			X	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Office-boy	x			x
Operador contábil			x	
Operador de reprodução sonora		x	x	
Operador de áudio				x
Operador de cama frigorífica	x			x
Operador de computador			x	
Operador de empilhadeira				
Operador de enfiadeira	x			
Operador de estúdio de rádio				
Operador de guilhotina	x			
Operador de injetora de plástico	x			x
Operador de lixadeira	x			
Operador de pantógrafo	x			
Operador de prensa	x			
Operador de telex				
Operador de sistemas de TV				
Ourives	x		x	
Overloquista	x			
Padeiro	x	x		x
Papeleiro (fabricação manual)	x	x		x
Passadeira à mão	x			x
Passadeira à máquina	x	x		x
Parqueteiro	x			x
Pedicure/podólogo				
Pedreiro	x			x
Pesquisador de texto	x	x	x	x
Pintor	x	x	x	x
Pinto à pistola	x			
Pintor a pincel e a rolo	x			
Pintor de automóveis	x			
Plainador de madeira	x			x
Plainador de metais	x			
Plastificador	x			
Porteiro				
Produtor de arte			x	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Produtor de cenografia			X	
Produtor de elenco			X	
Produtor de internet			X	
Produtor-executivo			X	
Produtor musical			X	
Professor	X	X	X	
Programador de computador		X	X	
Programador visual			X	
Projetista de instalações				
Promotor de vendas			X	
Publicitário			X	
Radioperador				
Rebarbador à mão	X	X		X
Rebarbador à máquina	X			
Rebitador à mão	X	X		
Rebitador à máquina	X			
Recepcionista				
Relações públicas			X	
Repórter				
Repositor	X			X
Retificador				
Sapateiro	X		X	
Saqueiro		X	X	
Secretária				
Secretária executiva				
Serralheiro	X			X
Servente de pedreiro	X			X
Soldador	X			
Sonoplasta				
Supervisor de produção				
Supervisor técnico				
Talonador sem numeração	X	X		X
Talonador com numeração	X			
Tapeceiro artesanal	X	X	X	X
Taquígrafo				

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Tecelão de malhas à mão	x	x		x
Tecelão de malhas à máquina	x			x
Técnico de captação de som				
Técnico de computador			x	
Técnico de telecomunicações				
Técnico de manutenções				
Técnico de segurança no trabalho				
Telemarketing			x	
Telefonista		x	x	
Tipógrafo	x		x	
Torneiro mecânico	x			
Tradutor			x	
Tratorista agrícola				x
Vendedor (comércio varejista)		x		x
Vendedor ambulante				
Vidraceiro em geral	x			
Vigia			x	
Webdesigner	x		x	
Zelador			x	

Anexo B – Tabela de ocupações compatíveis com o desempenho de deficientes visuais

PROFISSÃO	PRÉ-REQUISITOS	CONDIÇÃO VISUAL	SÍNTESE DAS ATRIBUIÇÕES
Advogado	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador Domínio de um sistema de comunicação sonora com o microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Emite pareceres sobre aspectos jurídicos Exerce advocacia preventiva e corretiva Realiza estudos especializados sobre temas e problemas jurídicos relevantes.
Afinador de Piano	Primeiro grau incompleto Curso de Afinação de Piano Habilidade manual, musicalidade, percepção auditiva e persistência	Cego e Visão Subnormal	Afina o piano numa seqüência padrão Realiza pequenos concertos e regulagens Cuida da limpeza, lubrificação e troca de cordas e peças
Ajudante de Bombeiro Hidráulico	Primeiro grau incompleto Curso de Bombeiro Hidráulico	Visão Subnormal	Auxilia na instalação e reparo de rede de água, esgoto e gás Conserta e instala torneiras, ralos, bombas, fogões, aquecedores, etc.
Ajudante de Caminhão	Primeiro grau incompleto	Visão Subnormal	Carrega, transporta e descarrega materiais diversificados
Ajudante de Carpintaria	Primeiro grau incompleto Curso de Carpinteiro Habilidade manual	Visão Subnormal	Auxilia na construção, montagem e reparo de portas, janelas, venezianas, batentes, bancos, portões e outras peças de madeira
Ajudante de Cozinha	Primeiro grau incompleto Curso de Auxiliar de Cozinha	Cego e Visão Subnormal	Auxilia os cozinheiros no preparo das refeições, executa serviços gerais de limpeza Pode auxiliar no descarregamento dos gêneros alimentícios
Ajudante de Eletricista de Baixa Tensão	Primeiro grau incompleto Curso de Eletricidade Básica	Visão Subnormal	Auxilia na conservação e reparo das instalações de luz e ligações de equipamentos elétricos de pequeno porte Instala tomadas, interruptores, pontos de pequeno porte e faz ligações de equipamentos diversos Pesquisa defeitos, substituindo fios e cabos danificados
Ajudante de Eletricista de Manutenção Industrial	Primeiro grau incompleto Curso de Eletricista Industrial	Visão Subnormal	Auxilia na conservação e reparo das instalações elétricas Substitui fios e cabos ou instalações defeituosas Limpa e lubrifica equipamentos elétricos
Ajudante de Eletricista de Veículos	Primeiro grau incompleto Curso de Eletricista de Veículos	Visão Subnormal	Auxilia na execução de serviços de montagem, reparos e ajuste no sistema elétrico dos veículos
Ajudante de Garçom	Primeiro grau incompleto Curso de Auxiliar de Garçom.	Visão Subnormal	Auxilia na arrumação de mesas, na limpeza e arrumação de refeitórios e nos trabalhos de copa e cozinha
Ajudante de Jardineiro	Primeiro grau incompleto Curso de Jardineiro	Cego e Visão Subnormal	Auxilia no preparo do terreno para plantio Capina os canteiros cultivados e poda árvores Conserva as áreas ajardinadas
Ajudante de Marceneiro	Primeiro grau incompleto Curso de Marceneiro	Visão Subnormal	Auxilia na construção e reparo de móveis e outras peças de madeira Raspa, dá polimento, enverniza e coloca ferragens em móveis e outras peças de madeira
Ajudante de Mecânico de Refrigeração (industrial ou doméstica)	Primeiro grau incompleto Curso de Mecânico de Refrigeração	Visão Subnormal	Auxilia na conservação e no reparo em instalações de aparelhos e sistemas de refrigeração
Ajudante de Padeiro	Primeiro grau incompleto Curso de Padeiro.	Visão Subnormal	Auxilia na fabricação de pães, bolos, tortas etc. Cuida da manutenção e limpeza de fornos, tabuleiros, etc.
Ajudante de Pedreiro	Primeiro grau incompleto Curso Básico de Pedreiro	Visão Subnormal	Prepara concreto para construção de lajes, vigas, pisos, bases e fundações

			Assenta tijolos e auxilia na instalação de aparelhos sanitários Executa demolições de obras de alvenaria
Ajudante de Pedreiro de Refratários	Primeiro grau incompleto Curso Básico de Pedreiro	Visão Subnormal	Auxilia na colocação de ladrilhos ou blocos refratários Corta tijolos, prepara massa e coloca ferragens nos fornos
Almoxarife	Primeiro grau completo Curso de Almoxarife Capacidade de organização Noções básicas no uso do microcomputador	Visão Subnormal	Recebe, confere e despacha requisições de materiais Supervisiona diretamente os auxiliares de almoxarifado
Analista de Cargos e Salários Júnior	Superior incompleto Curso na área de custos Usuário de microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Analisa o desempenho do funcionário e sua respectiva retribuição salarial
Analista de Custos	Curso superior completo Curso na área de custos Facilidade para cálculos Usuário de microcomputador	Visão Subnormal	Calcula o custo final do produto através do gasto de matéria prima, da mão-de-obra e do tempo utilizado
Analista de Sistemas	Curso superior completo na área de ciências exatas Treinamento em linguagem de computação Experiência em operação de computadores Domínio de um programa de sintetizador de voz	Cego e Visão Subnormal	Define e programa sistemas Analisa a performance dos sistemas Avalia o ambiente do usuário Soluciona os problemas apresentados Supervisiona o trabalho dos programadores
Analista Financeiro	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador	Visão Subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos e previsões de natureza financeira Desenvolve programas de assessoria financeira para a Administração
Apontador de Cartão de Ponto	Primeiro grau incompleto Capacidade de organização	Visão Subnormal	Efetua controle das horas de trabalho (atrasos, faltas, horas extras, férias e percentagem noturna a pagar)
Arquivista	Primeiro grau incompleto Capacidade de organização	Visão Subnormal	Arquiva e controla documentação e correspondência em pastas próprias de acordo com a sistemática adotada pela Empresa
Ascensorista	Primeiro grau incompleto Curso de Ascensorista Habilidade para lidar com o público	Cego e Visão Subnormal	Opera o elevador no transporte de pessoas e cargas Indica, quando consultado, a localização de pessoas e setores da Companhia
Assistente Social	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador O cego deverá dominar um sistema de comunicação sonora com o microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Realiza estudos, analisa e intervem em problemas grupais e/ou individuais em seus aspectos sociais Administra recursos de natureza social Planeja e desenvolve problemas de assessoramento à Administração
Atendente de Consultório	Segundo grau completo Habilidade para lidar com o público Noções básicas no uso do microcomputador	Visão Subnormal	Recepciona as pessoas que se dirigem ao consultório Organiza fichário, exames recebidos e guias de convênio Marca consultas
Auxiliar de Almoxarifado	Primeiro grau incompleto Curso de Auxiliar de Almoxarife Capacidade de organização Noções básicas no uso do microcomputador	Visão Subnormal	Executa tarefas auxiliares de recebimento, armazenamento, controle e expedição de materiais diversos
Auxiliar de Creche	Primeiro grau incompleto Habilidade para lidar com bebês e crianças	Visão Subnormal	Cuida da higiene, alimentação dos bebês e crianças sob sua responsabilidade Promove e participa de atividades recreativas
Auxiliar de Encadernação	Primeiro grau incompleto Curso de Encadernador	Cego e Visão Subnormal	Auxilia na execução de serviços de encadernação e restauração de livros e publicações em geral
Auxiliar de Estofador	Primeiro grau incompleto Curso de Estofador Habilidade manual	Visão Subnormal	Auxilia na execução das tarefas de guarnição, revestimento e acolchoamento de móveis (novos e usados)
Auxiliar de Pessoal	Primeiro grau incompleto Curso de Auxiliar de Departamento Pessoal Capacidade de organização Noções básicas no uso do microcomputador	Visão Subnormal	Auxilia na atualização de arquivos, no levantamento e controle de frequência e de férias dos funcionários
Auxiliar de Serviços Gerais	Primeiro grau incompleto	Cego e Visão Subnormal	Auxilia na execução de tarefas diversificadas de apoio nos diferentes segmentos da Empresa

Balconista	Primeiro grau incompleto Curso de Técnicas de Vendas Aptidão para vendas e habilidade para lidar com o público	Visão Subnormal	Realiza vendas passivas e efetua o controle das vendas Pode controlar o estoque e arrumar prateleiras e vitrines
Bibliotecário	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Capacidade de organização Usuário de microcomputador	Visão Subnormal	Planeja, organiza, programa e /ou organiza trabalhos de biblioteconomia (registro, classificação e catalogação) Seleciona livros e publicações
Borracheiro	Primeiro grau incompleto Curso de Borracheiro Habilidade manual	Visão Subnormal	Monta e desmonta roda de veículos. Executa reparos em câmaras de ar, substitui válvulas, coloca manchões e faz triagem de pneumáticos
Boy	Primeiro grau incompleto Iniciativa e dinamismo	Visão Subnormal	Efetua mandados internos e externos Colabora nas atividades de protocolo, expedição, reprodução e transporte de expediente (para ocupar este cargo não é necessário ter atingido a maioridade)
Camareira	Primeiro grau incompleto.	Visão Subnormal	Realiza tarefas de limpeza e arrumação de quartos de hotéis
Caseiro	Primeiro grau incompleto Iniciativa e dinamismo	Visão Subnormal	Zela pela conservação, manutenção e segurança da casa de campo ou praia
Colheiteiro	Primeiro grau incompleto Conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas	Visão Subnormal	Prepara o terreno para sementeira ou plantação em época própria Irriga as plantas e acompanha o desenvolvimento das mesmas até a época da colheita
Comprador Júnior	Segundo grau completo Desembaraço para o contato social e capacidade de argumentação Noções básicas no uso do microcomputador	Visão Subnormal	Mantém contato com fornecedores Auxilia na apuração de propostas, no controle de material e no cadastramento dos fornecedores
Contínuo	Primeiro grau incompleto Iniciativa e dinamismo	Visão Subnormal	Efetua mandados internos e externos Colabora nas atividades de protocolo, expedição, reprodução gráfica e transporte de expediente Exerce vigilância no sentido de evitar o acesso de pessoas estranhas ou inconvenientes
Copeiro	Primeiro grau incompleto Curso de Copeiro	Visão Subnormal	Prepara e serve café, chá, refrescos e lanches Lava e esteriliza utensílios de copa Limpa e arruma mesas de refeitório
Corretor de Imóveis	Segundo grau completo Curso de Transações Imobiliárias Boa fluência verbal, força de argumentação e habilidade para lidar com o público	Visão Subnormal	Recebe pessoas interessadas na compra e/ou venda de imóveis Acompanha os interessados nas visitas ao local do imóvel Pode tratar da documentação referente à transação imobiliária
Cozinheiro	Primeiro grau incompleto Curso de Cozinheiro	Visão Subnormal	Prepara refeições, lanches e sobremesas Dispõe alimentos em pratos, travessas e bandejas Coordena os trabalhos de limpeza da cozinha
Doméstica	Primeiro grau incompleto	Visão Subnormal	Executa tarefas domésticas diversificadas Pode residir no local de trabalho
Economista	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Capacidade de organização Usuário de microcomputador	Visão Subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos econômicos financeiros Desenvolve programas de assessoria econômica para a Administração
Embalador	Primeiro grau incompleto Habilidade manual	Cego e Visão Subnormal	Acondiciona produtos diversos a fim de assegurar uma embalagem adequada para seu transporte Confecciona embalagens de papelão e/ou outros tipos de materiais
Empacotador	Primeiro grau incompleto Habilidade manual	Visão Subnormal	Faz embrulhos simples e sofisticados, arma caixas, acondiciona, embala e ensaca objetos e materiais diversos
Empalhador	Primeiro grau incompleto Habilidade manual e coordenação motora fina	Cego e Visão Subnormal	Adorna móveis e tece forro para assento de cadeiras e sofás, utilizando fibra natural ou sintética (novos e reformas)
Encadernador	Primeiro grau incompleto Curso de Encadernação Habilidade manual	Visão Subnormal	Efetua serviços de encadernação e restauração de livros e publicações Opera guilhotina elétrica ou manual

Entregador de Ferramentas (controlador ou guardador)	Primeiro grau incompleto Capacidade de organização	Visão Subnormal	Entrega, recebe, arruma e controla o uso de ferramentas de acordo com a rotina interna da Companhia
Escriturário	Segundo grau completo Curso de Iniciação de Serviços de Escritório e outros específicos de acordo com a área de atuação Noções básicas no uso do microcomputador	Visão Subnormal	Executa tarefas diversificadas de escritório O desempenho da função pode ser em área administrativa ou de apoio operacional
Estofador	Primeiro grau incompleto Curso de Estofador Habilidade manual	Visão Subnormal	Executa tarefas de guarnição, revestimento e acolchoamento de móveis (novos e recuperação)
Estoquista	Segundo grau incompleto Curso de Técnicas de Estoque Capacidade de organização	Visão Subnormal	Controla a entrada de saída de materiais estocados Pode efetuar compras
Faxineiro	Primeiro grau incompleto Conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas	Visão Subnormal	Executa serviços de limpeza em geral Pode executar serviços braçais no transporte de materiais no âmbito da Companhia
Fisioterapeuta	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação	Cego e Visão Subnormal	Executa métodos e técnicas fisioterápicas com a finalidade de restaurar, desenvolver e conservar a capacidade física do paciente
Fitotecário	Primeiro grau incompleto Capacidade de organização e conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas	Visão Subnormal	Arquiva, mantém, atualiza, controla e distribui estoque de discos e fitas magnéticas
Garçom	Primeiro grau incompleto Curso de Cozinheiro Habilidade para lidar com o público	Visão Subnormal	Ornamenta mesas, serve refeições, limpa e arruma refeitórios, auxilia nos trabalhos de copa e cozinha
Inspetor de Alunos	Primeiro grau incompleto Habilidade para lidar com crianças e adolescentes	Visão Subnormal	Zela pelo cumprimento das normas disciplinares vigentes na Escola e anota ocorrências diárias Controla a saída e o regresso dos alunos Orienta a movimentação e acompanha a frequência dos alunos nas atividades escolares Zela pela higiene pessoal do aluno, orientando sempre que necessário
Intérprete	Segundo grau completo Curso de Língua Estrangeira Desembaraço para o contato social	Cego e Visão Subnormal	Serve de intérprete a visitantes estrangeiros (gerentes, técnicos, professores etc.) em convenções ou entrevistas
Lavador de carros	Primeiro grau incompleto	Visão Subnormal	Lava e abastece veículos Troca, calibra e conserta pneus
Lustrador	Primeiro grau incompleto Curso de Lustrador Habilidade manual	Visão Subnormal	Lustra e enverniza móveis e utensílios de madeira
Massagista	Primeiro grau completo Curso de Massagem Cursos específicos de acordo com a área de atuação	Cego e Visão Subnormal	Aplica técnica específica de massagem estética, terapêutica e desportiva, observando orientação médica
Mensageiro (hotel)	Primeiro grau incompleto Iniciativa e habilidade para lidar com o público	Visão Subnormal	Carrega as malas dos hóspedes, acompanhando-os até o quarto a ser ocupado e informa quanto ao uso dos aparelhos Atende as solicitações dos hóspedes (compra de jornais, revistas, remédios etc.) Recolhe as malas até a portaria
Merendeira	Primeiro grau incompleto Conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas	Visão Subnormal	Prepara refeições e lanches Dispõe alimentos em pratos e bandejas Distribui lanches e merendas
Montador de Móveis e Esquadrias	Primeiro grau incompleto Curso de Montadores de Móveis e Esquadrias Habilidade manual	Cego e Visão Subnormal	Monta, encaixa, aparafusa e cola peças pré-moldadas
Musico / Instrumentista (pianista, violonista e percussionista)	Primeiro grau incompleto Embasamento teórico e domínio do instrumento que pretende executar Cursos livres de acordo com a área de atuação Boa acuidade auditiva	Cego e Visão Subnormal	Pianista e violonista - desenvolve harmonia funcional do trecho musical Percussionista - executa com precisão os tempos do compasso

Musico/Regente e Arranjador	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Boa acuidade auditiva e domínio de algum instrumento de harmonia	Cego e Visão Subnormal	Cria arranjos musicais Rege pequenos conjuntos (de pessoas cegas e videntes) Rege corais constituídos por pessoas deficientes visuais
Musicoterapeuta	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação. Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema de comunicação sonora com o microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos atinentes ao campo da musicoterapia Realiza avaliação diagnóstica do indivíduo Realiza sessões terapêuticas
Nutricionista	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador	Visão Subnormal	Planeja, organiza, programa e elabora cardápios Controla estoque de gêneros alimentícios e fiscaliza a qualidade das refeições
Operador de Máquinas Copiadoras	Primeiro grau incompleto Curso de Operador de Equipamentos Xerox	Visão Subnormal	Opera máquinas copiadoras e duplicadoras, eventualmente plastificadora, grampeadora e furadora de papel
Operador de Telemarketing	Segundo grau completo Objetividade, iniciativa, boa fluência verbal e força de argumentação Noções básicas no uso do microcomputador. O cego deverá dominar um sistema sonoro de comunicação com o microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Promove vendas (televendas) Presta apoio na venda de um produto ou serviço e incrementa a produtividade da venda Pesquisa mercado, opinião pública e testa novos produtos, promoções, mensagens, idéias etc. Mantém o arquivo do cliente ou do mercado atualizado Atende e orienta clientes em suas necessidades e reclamações
Orientador Educacional	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador O cego deverá dominar um sistema sonoro de comunicação com o microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Planeja, implementa e avalia o desenvolvimento da orientação vocacional no contexto escolar Detecta problemas de ordem bio-psico-pedagógico, estabelecendo alternativas educacionais para o aperfeiçoamento da ação educativa Presta orientação educacional individualmente e em grupo
Padeiro	Primeiro grau incompleto Curso de Padeiro	Visão Subnormal	Seleciona material para a fabricação Prepara massas, enforma e desenforma
Panfletista	Primeiro grau incompleto	Visão Subnormal	Distribui folhetos, prospectos etc. em prédios residenciais, comerciais e pontos estratégicos pré-determinados
Pedagogo	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema sonoro de comunicação com o microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Estuda, pesquisa, interpreta, controla, analisa e coordena atividades pedagógicas
Pizzaiolo	Primeiro grau incompleto Conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas	Cego e Visão Subnormal	Prepara massas, recheios, arma e leva ao forno tipos diversificados de pizzas
Porteiro	Primeiro grau incompleto Curso de Porteiro Cortesia e iniciativa	Visão Subnormal	Atende e encaminha todas as pessoas estranhas ao quadro da empresa ou do edifício Anota e transmite recados Recebe e distribui correspondências
Professor	Curso superior completo (atuação a partir da 5a. série) Curso normal (atuação até a 4a. série Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema de comunicação sonora com o microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Planeja, coordena, executa e avalia atividades relacionadas ao processo ensino-aprendizagem, visando a formação integral do educando
Programador	Segundo grau completo Treinamento em uma linguagem de programação Experiência em operação de computadores através de sintetizador de voz	Cego e Visão Subnormal	Cria programas de computador Realiza manutenção de sistemas de computação Presta apoio ao usuário Elabora manuais
Psicólogo	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema de	Cego e Visão Subnormal	Planeja, coordena, acompanha e efetua estudos atinentes ao campo da Psicologia Elabora e adapta testes, provas objetivas, inventários e outros instrumentos de

	comunicação sonora com o microcomputador		medidas psicológicas Realiza avaliação objetivando o diagnóstico, prognóstico e o tratamento do indivíduo
Recepcionista	Primeiro grau incompleto Curso de Recepcionista Facilidade para lidar com o público e boa apresentação	Visão Subnormal	Recepciona pessoas que se dirigem à Empresa indicando a quem as mesmas devem dirigir-se Atende a solicitações internas diversas
Recreadora	Curso Normal e Adicional Desembaraço para o contato social	Visão Subnormal	Promove atividades lúdicas para adultos e crianças em escolas, hospitais, clínicas e festas
Recuperador de Crédito	Primeiro grau completo Curso de Técnica de Cobrança Boa fluência verbal, iniciativa e força de argumentação	Cego e Visão Subnormal	Realiza investigação cadastral dos clientes devedores Executa cobrança através de visitas locais ou por telefone
Servente de Laboratório	Primeiro grau incompleto Capacidade de concentração e habilidade manual	Visão Subnormal	Efetua serviços de limpeza e conservação de materiais, aparelhos, utensílios e instalações de laboratório Prepara recipientes para coleta de amostras, desinfetando-os Abastece recipientes de análises
Sociólogo	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador O cego deverá dominar um sistema sonoro de comunicação com o microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos atinentes ao campo da sociologia Desenvolve programas de pesquisa e assessoramento na área social
Tecelão	Primeiro grau incompleto Curso de Tecelão Habilidade manual	Visão Subnormal	Realiza tarefas de tecer pano em máquinas ou teares
Técnico de Administração	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com área de atuação Usuário de microcomputador	Visão Subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos atinentes ao campo da Administração Elabora manuais de procedimentos e rotinas de trabalho Realiza auditoria em assuntos ligados à sua especialização
Técnico de Câmara Escura	Primeiro grau completo Curso de Câmara Escura	Cego e Visão Subnormal	Prepara filmes a serem utilizados pelos técnicos de radiologia Revela filmes através de químicas apropriadas ou de processadora
Técnico de Comunicação Social	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema de comunicação sonora com o microcomputador	Cego e Visão Subnormal	Planeja, coordena e acompanha programa de relações públicas Redige, adapta, comenta, interpreta matéria a ser divulgada e realiza sondagem de opinião pública
Telefonista	Primeiro grau incompleto Curso de Operação de Mesa Telefônica Boa fluência verbal e memória auditiva	Cego e Visão Subnormal	Opera mesa telefônica Recebe e providencia ligações urbanas, interurbanas e internacionais Atende chamados telefônicos transferindo-os para diversos setores da Empresa
Telefonista Recepcionista	Primeiro grau incompleto Curso de Operação de mesa telefônica Boa fluência verbal, memória auditiva e habilidade para lidar com o público	Visão Subnormal	Atende ao público Recebe e providencia ligações urbanas, interurbanas e internacionais Atende chamados telefônicos transferindo-os para diversos setores da Empresa
Terapeuta Ocupacional	Superior Completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação	Visão Subnormal	Orienta atividades criativas, lúdicas, educacionais, pré-vocacionais e industriais, objetivando a restauração de uma função física Pode integrar equipes médicas de reabilitação profissional, pedagógica e outras
Tradutor	Segundo grau completo Curso de Língua Estrangeira Capacidade de concentração Usuário de microcomputador	Visão Subnormal	Traduz e efetua revisão de traduções, publicações ou correspondência de língua estrangeira
Vendedores	Segundo grau incompleto Curso de Técnica de Vendas Boa fluência verbal, força de argumentação, objetividade e facilidade para lidar com o público	Cego e Visão Subnormal	Realiza vendas passivas e ativas Estabelece contatos pessoais ou por telefone com clientes e fornecedores

Anexo C – Roteiro de Entrevista - Grupo 1

1 - De que forma é estabelecido o percentual, no caso 10% quando acima de 10 vagas por cargo, para a reserva de vagas na UFRGS? Descrever as etapas:

R:

2 - O Edital de 2003-2004 apresentou uma vaga reservada para Contador sendo que existia um total de 6 vagas oferecidas. Qual foi o critério na ocasião?

R:

3 - Existe alguma política de recursos humanos que posiciona a Universidade frente a Inclusão de PPDs? Comente:

R:

4 - A UFRGS considera para a inserção de reserva de vagas, em concurso, a ocorrência de vaga disponibilizada por servidor, com deficiência, que deixa a Instituição? Busca-se uma realocação de vaga para outro deficiente?

R:

5 – A UFRGS já foi legalmente contestada sobre as vagas oferecidas em concurso?Comente:

R:

6 – O fato de não ser possível estabelecer mesmo percentual para todos os cargos não permite montar o edital reservando vagas, para os cargos que ao menos tenham 5 vagas em concurso (1 vaga de 5 = 20%)? Comente:

R:

8 - Sendo uma autarquia federal, a UFRGS pode ter alguma vantagem, em relação a percepção da marca, por estar abrindo espaço para os deficientes?

R:

9 - Pode ser observado, através de um banco de dados, qual o perfil do deficiente, ou tipo de deficiência, que consegue classificar-se nos concursos da UFRGS? Se observa algum grupo específico?

R:

10. A PRORH ofereceu aos servidores da Universidade a possibilidade de participar de curso, Braille Fácil, que objetivava a capacitação destes para o tratamento com deficientes visuais. Você acredita que esse tipo de ação pode prepara a Universidade para recebê-los não somente como alunos mas, também, como servidores?

R

11. Alguma Associação, ou organização, que represente os PPDs participa, de alguma forma, nesse processo de inclusão na UFRGS? Comente:

R.

Anexo D - Roteiro de Entrevista Grupo 2:

1. Nome completo:

R:

2. Idade atual:

R:

3. Idade que acusou a deficiência:

R:

4. Atualmente, segundo exames médicos, a sua visão é considerada como "baixa visão" ou "nenhuma visão" ?

R:

5. Formação Escolar (Fundamental, Médio, Superior, Especialização, Mestrado, Doutorado ou Docência Plena, completos ou incompletos): Caso de nível superior ou técnico, cite o curso:

R:

6. Como estudante, percebeu maior, menor ou mesma dificuldade do que seus colegas de aula, Caso maior ou menor, qual (is) foi(ram)?

R:

7. Quais são as experiências profissionais (formal ou informais) e durante quanto tempo? Especifique se já percebia a deficiência para cada experiência:

R:

8. Na carreira profissional, tanto no processo de seleção, ou promoção, para uma vaga quanto na atividade de trabalho, recorda de alguma situação que, por sua deficiência, foi considerado a ti uma vantagem especial? Houve alguma desvantagem? Caso ocorrido a vantagem

ou desvantagem, descreva o(s) caso(s):

R:

9. Na sua opinião, quais são os principais atores sociais determinantes para que ocorra um processo de inclusão social, cultural e econômica. Para responder, em ordem de prioridade (1 para o mais importante e 5 para o menos importante) organize os seguintes: Legislação, Família e amigos, Empresas, Deficiente e Educação.

R

10. Você acredita que todo deficiente visual pode exercer alguma atividade produtiva?

R:

11. O Sistema de Previdência Social do Brasil, vide art. 203, garante qualquer pessoa portadora de deficiência, com incapacidade para se manter, um salário mínimo. Como você considera essa lei? Positiva, negativa ou indiferente? Justifique.

R:

12. Você acredita que deve haver uma formação especial para pessoas com deficiência visual ou ela deve ocorrer junto às pessoas consideradas normais?

R:

13. Você acredita ser necessário, para uma melhor formação do deficiente visual, um "mapa de atividades" que regulamente cargos e funções compatíveis com a deficiência? Comente sua resposta.

R:

14. Você concorda com as seguintes afirmações: "a sociedade deve se preocupar em eliminar as barreiras para que os deficientes visuais possam atuar no mercado de trabalho" e "existem certas atividades que pessoa com deficiência visual não podem atuar". Responda e faça o seu comentário:

R:

15. Você se sente tão preparado quanto as pessoas consideradas normais?

R:

16. Você se sente vítima de algum preconceito? Caso sim, explique:

R:

17. Você participa de algum grupo de pessoas com deficiência visual? Caso sim, qual(is)? Caso não, têm vontade de participar?

R:

18. Em 2006 a Campanha da Fraternidade da CNBB lançou o desafio da Inclusão Social de pessoas com deficiência. De lá para cá, você percebeu alguma mudança? Caso positivo, qual(is) foi(ram) ela(s)?

R:

19. A Legislação brasileira estabelece reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla. Essas reservas variam de 1% a 5% conforme o número de empregados da empresa. Caso você fosse dono de uma empresa e tivesse que contratar ao menos um funcionário para esse tipo de vaga, qual seria o seu critério para essa seleção?

Anexo E – Edital UFRGS 2003

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

EDITAL Nº 01/2003 – PRORH
CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR E
DE ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO

O Pró-Reitor de Recursos Humanos da Universidade federal do rio grande do sul (ufrgs), no uso de suas atribuições e tendo em vista a autorização concedida pelas Portarias nº 165, de 04/09/2003, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 05/09/2003, e nº 184, de 24/09/03, publicada no DOU em 25/09/03, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a Portaria nº 2.782, de 02/10/2003, do Ministério da Educação, publicada no DOU em 03/10/2003, de acordo com o disposto no Decreto nº 4.175, de 27/03/2002, publicado no DOU em 28/03/2002, e a Portaria nº 450, de 06/11/2002, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, publicada no DOU em 07/11/2002, torna pública a abertura de inscrições e estabelece as normas para a realização de Concursos Públicos destinados a provimento de cargos do quadro de pessoal Técnico-Administrativo - Nível Superior (NS) e Assistente em Administração - Nível Intermediário (NI) desta Universidade, sob o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, de acordo com a Lei nº 8.112, de 11/12/1990 e alterações.

2 - DAS INSCRIÇÕES

As inscrições serão realizadas no período de 17 de novembro a 05 de dezembro de 2003, via internet, através do endereço www.ufrgs.br/concursos. A Pró-Reitoria de Recursos Humanos disponibilizará computador para a inscrição de candidatos que não tiverem acesso à internet em outro local, no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, Porto Alegre, RS, em dias úteis, de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h.

2.1 - Procedimento para inscrição

2.1.1 - Após o preenchimento do formulário eletrônico, o candidato deve imprimir o seu registro de inscrição e o documento para pagamento da taxa de inscrição, o qual deverá ser efetuado em qualquer agência bancária ou terminal de auto-atendimento até o dia 08/12/2003. A Pró-Reitoria de Recursos Humanos, em hipótese nenhuma, processará qualquer registro de pagamento com data posterior ao dia 08/12/2003.

2.1.2 - O candidato terá sua inscrição provisória homologada somente após o recebimento pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos, através do Banco, da confirmação do pagamento de sua taxa de inscrição. Como todo procedimento é realizado por via eletrônica, o candidato que se inscrever pela internet não deve remeter à Pró-Reitoria de Recursos Humanos cópia de sua documentação.

2.1.3 - Os valores das Taxas de Inscrição são os seguintes:

- para os Cargos de Nível Superior: R\$ 21,94 (vinte e um reais e noventa e quatro centavos);
- para o Cargo de Nível Intermediário: R\$ 14,70 (quatorze reais e setenta centavos).

2.1.4 - O candidato que desejar concorrer às vagas reservadas a portadores de deficiência deve declarar que a deficiência de que é portador é compatível com o exercício das atribuições do cargo e remeter, em até 05 (cinco) dias úteis após o término das inscrições, Atestado Médico (original), conforme o item 3 deste Edital, com indicação do número de sua inscrição, ao Pró-Reitor de Recursos Humanos, Av. Paulo Gama, 110, 4º andar do prédio da Reitoria da UFRGS, CEP 90060-040, Porto Alegre, RS.

2.2 - Não serão aceitas inscrições por via postal ou fac-símile, condicionais ou extemporâneas.

2.3 - Regulamentação

2.3.1 - O candidato deverá possuir idade mínima de 18 (dezoito) anos completos na data da posse.

2.3.2 - O candidato deverá possuir a escolaridade mínima exigida para o cargo na data da posse.

2.3.3 - Os documentos comprobatórios do atendimento aos requisitos fixados neste Edital serão exigidos do candidato classificado na data da posse.

2.3.4 - O candidato é responsável pelas informações prestadas no Requerimento de Inscrição, arcando com as conseqüências de eventuais erros no seu preenchimento. O candidato que informar dados comprovadamente inverídicos será excluído do Concurso.

2.3.5 - O candidato somente poderá se inscrever para um dos cargos deste Edital.

2.3.6 - As inscrições pagas com cheques sem a devida provisão de fundos serão automaticamente canceladas.

2.3.7 - Não haverá devolução da taxa de inscrição paga, seja qual for o motivo alegado.

2.3.8 - O candidato que necessitar de algum atendimento especial para a realização das provas deverá fazer essa solicitação, POR ESCRITO, ao Pró-Reitor de Recursos Humanos, pessoalmente, à Av. Paulo Gama, 110, 4º andar do prédio da Reitoria, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, ou por SEDEX, remetido para esse mesmo endereço em até 05 (cinco) dias úteis após o término das inscrições, para que sejam tomadas as providências necessárias. O atendimento será feito na medida das possibilidades e levando em consideração a razoabilidade do pedido e as disposições deste Edital.

2.4 - São considerados documentos válidos para inscrição carteiras expedidas pelas Secretarias de Segurança Pública – Institutos de Identificação, pela Polícia Federal, pelos Comandos Militares, pelas Polícias Militares e pelos órgãos ou conselhos fiscalizadores de exercício profissional; Certificado de Reservista; Carteiras Funcionais do Ministério Público; Carteiras Funcionais expedidas por órgão público que, por Lei Federal, valem como identidade; Carteira de Trabalho; Passaporte; Carteira Nacional de Habilitação (somente o modelo expedido na forma da Lei nº 9.503/97, com fotografia).

2.5 - A lista dos inscritos será divulgada através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, no dia 17 de dezembro de 2003.

2.6 - Os candidatos que efetuaram sua inscrição de forma regular e que, porventura, não constem na lista referida no item 2.5 deverão solicitar ao Pró-Reitor de Recursos Humanos sua inclusão, apresentando, para este fim, os documentos necessários (registro de inscrição e comprovante de pagamento) na Pró-Reitoria de Recursos

Humanos, à Av. Paulo Gama, 110, 4º andar do prédio da Reitoria, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, nos dias 18 e 19 de dezembro de 2003, das 9 às 17h.

3 - DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

3.1 - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de inscrição no Concurso Público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, ao amparo do inciso VIII do artigo 37 da Constituição Federal e parágrafo 2º do artigo 5º da Lei nº 8.112/90, de 11/12/90, com suas alterações.

3.2 - Consideram-se portadores de deficiência as pessoas que se enquadrarem nas categorias discriminadas no artigo 4º do Decreto nº 3.298/99, DOU de 21/12/1999.

3.3 - As pessoas portadoras de deficiência participarão da seleção em igualdade de condições com os demais candidatos no que se refere ao conteúdo das provas, à avaliação, aos critérios de aprovação, ao horário e local de aplicação das provas e à pontuação mínima exigida para todos os candidatos.

3.4 - As quantidades de vagas reservadas aos portadores de deficiência são aquelas estabelecidas no item 5 deste Edital.

3.5 - O candidato portador de deficiência que desejar concorrer à reserva especial de vagas deverá preencher, no Requerimento de Inscrição, declaração específica e comprovar, através de Atestado Médico, a deficiência de que é portador. O Atestado deverá ser emitido pelo médico assistente do candidato e conter a descrição da deficiência, bem como o seu enquadramento no CID (Código Internacional de Doenças). O Atestado Médico, com indicação do número de inscrição do candidato, deve ser remetido ao Pró-Reitor de Recursos Humanos, Av. Paulo Gama, 110, 4º andar da Reitoria da UFRGS, CEP 90060-040, Porto Alegre, RS, em até 05 (cinco) dias úteis após o término das inscrições.

3.6 - O candidato portador de deficiência que necessitar de algum atendimento especial para a realização das provas deverá fazer a solicitação, POR ESCRITO, ao Pró-Reitor de Recursos Humanos, pessoalmente ou através de representante legal, à Av. Paulo Gama, 110, 4º andar do prédio da Reitoria, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, ou por SEDEX, remetido para o endereço constante no item 3.5, em até 05 (cinco) dias úteis após o término das inscrições, para que sejam tomadas as providências necessárias.

3.7 - O candidato que se declarar portador de deficiência, se aprovado no Concurso, figurará em lista específica e também na lista geral dos aprovados.

3.8 - Se aprovado e classificado para o provimento das vagas, o candidato portador de deficiência será submetido a avaliação a ser realizada pela Junta Médica Oficial da UFRGS, a fim de serem apurados a categoria e o grau de sua deficiência e a compatibilidade do exercício das atribuições do cargo com a deficiência de que é portador.

3.9 - O candidato que se declarar portador de deficiência e for convocado por Edital para comparecer à Junta Médica Oficial da UFRGS, se não o fizer, perderá o direito às vagas reservadas aos candidatos em tais condições.

3.10 - Os candidatos que tiverem a deficiência reconhecida pela Junta Médica Oficial da UFRGS, permanecerão na classificação da reserva de vagas para deficientes.

3.11 - O candidato aprovado, cuja deficiência não for comprovada pela Junta Médica Oficial da UFRGS, passará a concorrer somente pela classificação geral de todos os candidatos ao respectivo cargo.

3.12 - Não ocorrendo aprovação de candidatos portadores de deficiência para o preenchimento de vagas para o cargo previsto em reserva especial, essas serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem geral de classificação.

4 - DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

01 – Analista de Sistemas

Analisar e estabelecer a utilização de sistemas de processamento de dados em uma empresa ou organização.

02 – Arquivista

Planejar, organizar e dirigir os serviços de arquivo e acompanhar o processo documental e informativo.

03 – Bibliotecário-Documentalista

Conceituar e conhecer princípios, processos e técnicas que permitem analisar e desenvolver soluções para os problemas unitários ou sistemáticos na área de biblioteconomia, informação documental, administração e marketing, possibilitando a formulação da política, do planejamento, implantação e controle dos Serviços de Bibliotecas, Centros de Documentação e outros órgãos assemelhados.

04 – Contador

Organizar e dirigir os trabalhos inerentes à contabilidade da Instituição, orientando sua execução e participando dos mesmos.

05 – Médico Veterinário

Prestar assistência médica aos animais sob responsabilidade da entidade e manter condições técnico-sanitárias em níveis adequados e acompanhar as condições de alimentos e procriação dos animais.

06 – Assistente em Administração

Planejar, orientar e executar atividades pertinentes à administração em seus vários segmentos, dando suporte administrativos e técnico à chefia da unidade e promovendo contatos com os diversos setores da entidade e terceiros.

5 - DOS REQUISITOS, VAGAS E CARGA HORÁRIA

5.1 - O presente Concurso destina-se ao preenchimento das vagas constantes nos quadros abaixo, reservado à UFRGS o direito de distribuí-las de acordo com suas necessidades.

5.1.1 - Cargos de Nível Superior

Código	Cargo	Pré-requisitos para o provimento do cargo	Número de vagas	
			Total	Reserva para
01	Analista de Sistemas	Curso Superior completo e/ou Registro no Conselho competente	4	-
02	Arquivista	Curso Superior completo em Arquivologia e/ou Registro no Conselho competente	1	-
03	Bibliotecário – Documentalista	Curso Superior completo em Biblioteconomia ou equivalente e/ou Registro no Conselho competente	22	2
04	Contador	Curso Superior completo em Ciências Contábeis e/ou Registro no Conselho competente	6	1

05	Médico Veterinário	Curso Superior completo em Medicina Veterinária e/ou Registro no Conselho competente	1	-
----	--------------------	--	---	---

5.1.2 - Cargo de Nível Intermediário

Código	Cargo	Pré-requisitos para o provimento do cargo	Número de vagas	
			Total	Reserva para
06	Assistente em Administração	Ensino Médio completo ou equivalente	51	5

5.2 - Jornada de trabalho: 40 horas semanais, salvo no caso de Médico Veterinário, em que a lei define explicitamente carga horária específica.

5.3 - Requisitos básicos: além dos pré-requisitos específicos para os cargos, constantes dos quadros do subitem 5.1, os requisitos básicos para investidura no cargo, previstos no item 10 deste Edital, serão exigidos por ocasião do provimento das vagas, conforme dispõe o artigo 5º, incisos I, II, III, IV, V, VI e parágrafo 1º do mesmo artigo, da Lei nº 8.112/90, com suas alterações.

6 - DA REMUNERAÇÃO

Cargos	Remuneração inicial
Nível Superior, Classe A, Padrão I	R\$ 877,61
Nível Intermediário, Classe A, Padrão I	R\$ 588,23

7 - DAS PROVAS

7.1 - Os Concursos objeto deste Edital compreenderão uma única etapa de avaliação, eliminatória e classificatória, com a aplicação de Provas Escritas constituídas de questões objetivas, como definido a seguir:

PROVAS											
Cód. d.	Cargo	Língua Portuguesa		Legislação		Noções de Informática		Conhecimentos Específicos		Total	
		nº de questões	pontos	nº de questões	pontos	nº de questões	pontos	nº de questões	pontos	nº de questões	pontos
01	Analista de Sistemas	10	20	10	10	-	-	35	70	55	100
02	Arquivista	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100

03	Bibliotecário-Documetista	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100
04	Contador	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100
05	Médico Veterinário	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100
06	Assistente em Administração	10	20	-	-	10	10	35	70	55	100

7.2 - Os programas das provas encontram-se no Anexo 1 deste Edital.

7.3 - Os locais de realização das Provas Escritas, bem como outras informações que se fizerem necessárias, serão divulgados através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estarão, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, no dia 02 de janeiro de 2004.

7.4 - As Provas Escritas do Concurso Público a que se refere este Edital serão realizadas no dia 11 de janeiro de 2004 e terão duração de 03 horas e 30 minutos.

7.5 - Os candidatos deverão comparecer ao local designado para as Provas Escritas, com antecedência mínima de 30 (trinta) minutos do horário previsto para o início das mesmas, munidos de caneta esferográfica azul ou preta e documento de identidade conforme item 2.4 deste Edital, preferencialmente aquele informado no Requerimento de Inscrição.

7.6 - Não será admitido no prédio o candidato que se apresentar após o horário estabelecido para o início da prova. Os candidatos somente realizarão a prova nos locais designados.

7.7 - Não será permitida a entrada na sala de provas de candidato que se apresentar após o sinal indicativo do seu início, salvo se acompanhado por representante da Coordenação do Concurso.

7.8 - Durante a realização das provas não serão permitidas consultas de nenhuma espécie, bem como o uso de máquina calculadora, telefone celular, pager, fone de ouvido ou quaisquer outros aparelhos eletrônicos.

7.9 - O candidato deverá assinalar suas respostas na Folha de Respostas com caneta esferográfica de ponta grossa, de cor azul ou preta.

7.10 - Será de inteira responsabilidade do candidato o preenchimento correto da Folha de Respostas.

7.11 - Não serão computadas as questões não assinaladas na Folha de Respostas e as questões que contenham mais de uma resposta, emenda ou rasura, ainda que legível.

7.12 - Será excluído do Concurso o candidato que

a) deixar de comparecer no dia da prova;

b) não estiver no local de realização da prova até o início previsto para a mesma;

- c) em qualquer fase do Concurso cometer descortesia ou incorreção para qualquer dos examinadores, coordenadores e/ou fiscais, outro candidato ou autoridades presentes durante a realização da prova;
- d) durante a realização da prova, for surpreendido em comunicação com outro candidato verbalmente e/ou por escrito e/ou em consulta a anotações, livros ou cadernos, ou fizer uso de aparelhos eletrônicos;
- e) afastar-se da sala ou local de prova sem o acompanhamento de fiscal ou ausentar-se portando a Folha de Respostas;

8 - DO GABARITO DAS PROVAS E DOS RECURSOS

8.1 - O gabarito das provas escritas será divulgado no dia 13 de janeiro de 2004, através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

8.2 - Os pedidos de recursos quanto ao gabarito das questões deverão ser dirigidos ao Pró-Reitor de Recursos Humanos, através de requerimento em formulário próprio e entregue exclusivamente no guichê de atendimento da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, 4º andar do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, nos dias 14 e 15 de janeiro de 2004, no horário das 9h às 17h, contendo:

- a) nome completo e número de inscrição do candidato;
- b) indicação do Código e do Cargo;
- c) objeto do pedido e exposição detalhada das razões que o motivaram.

8.3 - Se da análise dos recursos resultar anulação de questões objetivas, estas serão consideradas como respondidas corretamente por todos os candidatos. Se resultar alteração de gabarito, as provas de todos os candidatos serão corrigidas conforme a alteração e seu resultado final divulgado de acordo com esse novo gabarito.

8.4 - Não serão considerados os pedidos de revisão entregues fora do prazo ou que não contiverem os elementos indicados no subitem 8.2.

8.5 - Não serão aceitos recursos enviados pelo correio, por e-mail, através de fac-símile ou de outras formas que não a expressa neste Edital.

8.6 - Após a análise dos recursos, os resultados serão publicados por meio de Edital, em caráter irrecorrível na esfera administrativa.

8.7 - As respostas dos recursos estarão disponíveis, a partir do primeiro dia útil subsequente ao da divulgação oficial do resultado a que se referem, na Pró-Reitoria de Recursos Humanos, 4º andar do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, no horário das 9h às 17h.

9 - DA CLASSIFICAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO

9.1 - Serão habilitados os candidatos que obtiverem aproveitamento superior a 20% dos pontos de cada uma das provas e igual ou superior a 60% da pontuação total da Prova Escrita, obedecida a ordem decrescente de pontos obtidos nas provas, conforme o quadro do item 7.1 deste Edital.

9.2 - Caso os candidatos a um mesmo cargo obtenham idêntico número de pontos na classificação, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

9.2.1 - Para os cargos de Nível Superior:
maior pontuação na prova de Conhecimentos Específicos;
maior pontuação na prova de Língua Portuguesa;
maior pontuação na prova de Legislação;
maior idade;
sorteio público.

9.2.2 - Para o cargo de Nível Intermediário:
maior pontuação na prova de Conhecimentos Específicos;
maior pontuação na prova de Língua Portuguesa;
maior pontuação na prova de Noções de Informática;
maior idade;
sorteio público.

9.3 - No caso de ocorrer sorteio público como último critério de desempate, este será comunicado aos candidatos através de Edital a ser divulgado com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis da data de sua realização, através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

9.4 - Para efeito de classificação a que se referem os subitens 9.2.1 e 9.2.2, alíneas “d”, será considerada a situação informada pelos candidatos no Requerimento de Inscrição, a ser confirmada quando da apresentação da documentação para a posse.

9.5 - O resultado final do Concurso será homologado mediante publicação de Edital no Diário Oficial da União, até o dia 30 de janeiro de 2004, e será divulgado através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

9.6 - A portaria de nomeação dos candidatos habilitados, conforme disponibilidade das vagas, será publicada no Diário Oficial da União logo após a publicação do Edital a que se refere o item 9.5 deste Edital.

10 - DO PROVIMENTO DOS CARGOS

10.1 - Os candidatos efetivamente nomeados terão o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da nomeação no DOU, para tomar posse sendo que este ato ficará condicionado, além do atendimento aos requisitos dos subitens 5.1 e 5.3 deste Edital, de prévia inspeção médica realizada pela Junta Médica Oficial da UFRGS.

10.2 - Os documentos comprobatórios e demais exigências legais, deverão ser apresentados pelos candidatos antes do ato da posse. A lista dos exames médicos e dos documentos necessários para o provimento do cargo encontra-se publicada no endereço www.ufrgs.br/concursos, bem como à disposição na Divisão de Controle de Cargos do DARH, na Pró-Reitoria de Recursos Humanos, 4o andar do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

10.3 - Os candidatos que não comparecerem ao exame médico ou não forem considerados aptos física e/ou mentalmente para o exercício das atividades típicas do cargo a que concorreram, ou não apresentarem os documentos para investidura no cargo, ou não comparecerem para tomar posse serão excluídos do Concurso e substituídos por candidatos com classificação posterior. Aplica-se neste caso o definido no subitem 10.4.

10.4 - A UFRGS realizará novas convocações através de telegrama, encaminhado ao endereço dos candidatos classificados, informado no formulário de inscrição.

10.5 - O candidato aprovado no Concurso deverá comunicar à Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFRGS qualquer mudança de endereço, sob pena de, não sendo encontrado, ser considerado eliminado do Concurso Público que realizou, objeto deste Edital.

10.6 - O candidato aprovado que, no ato da inscrição, alegar ser portador de deficiência física e não tiver essa condição comprovada no exame médico, ou não comprovar os requisitos do item 3, concorrerá somente pela classificação geral e aplicar-se-ão a ele todas as regras estabelecidas para os candidatos incluídos nessa classificação.

10.7 - O candidato de nacionalidade portuguesa deverá comprovar estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento de gozo de direitos políticos, nos termos do parágrafo primeiro do artigo 12 da Constituição da República e dos Decretos nº 70.391/72 e nº 70.436/72.

10.8 - O candidato deverá estar em dia com as obrigações eleitorais.

10.9 - No caso de candidato do sexo masculino, deverá estar em dia com as obrigações militares.

10.10 - A idade mínima, de acordo com o item V do artigo 5º da Lei nº 8.112, de 11/12/90, com suas alterações, é de 18 anos a ser comprovada na investidura do cargo. Somente poderá ser empossado aquele que, com menos de 70 (setenta) anos, for julgado apto, física e mentalmente, pela Junta Médica Oficial da UFRGS, para o exercício do cargo, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 14 da Lei nº 8.112/90, com suas alterações.

10.11 - O ingresso será na Classe A, Nível I, conforme dispõe o artigo 1º da Portaria nº 2.343, de 20/07/94, DOU de 21/07/94, que prevê o provimento na classe e padrão inicial de cada nível.

10.12 - A nomeação dos candidatos dar-se-á no regime da Lei nº 8.112/90, de 11/12/90, com suas alterações.

10.13 - Para investidura no cargo, o candidato não poderá estar incompatibilizado nos termos do artigo 137 da Lei nº 8.112/90, com suas alterações.

11 - DA VALIDADE DO CONCURSO

O Concurso terá a validade de um ano, prorrogável por igual período, a contar da data da publicação da primeira homologação do resultado no Diário Oficial da União.

12 - DAS DISPOSIÇÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

12.1 - O candidato convocado que não aceitar a sua indicação não poderá optar por ser acrescentado ao final da relação classificatória e será automaticamente excluído do Concurso.

12.2 - A classificação no Concurso objeto deste Edital não assegura ao candidato habilitado o direito de ser nomeado para o cargo concorrido, mas sim a expectativa de direito à nomeação segundo a ordem de classificação. Durante a validade do Concurso, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul reserva-se o direito de proceder às nomeações, de acordo com a disponibilidade orçamentária e legislação vigente.

12.3 - A participação no Concurso implica, desde logo, o conhecimento e a tácita aceitação das condições e exigências estabelecidas no inteiro teor deste Edital, das instruções específicas e demais expedientes reguladores do Concurso.

12.4 - Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Concurso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Porto Alegre, 12 de novembro de 2003.

DIMITRIOS SAMIOS,
Pró-Reitor.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

EDITAL Nº 02/2003 – PRORH
CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO

O Pró-Reitor de Recursos Humanos da Universidade federal do rio grande do sul (UFRGS), no uso de suas atribuições e tendo em vista a autorização concedida pelas Portarias nº 165, de 04/09/2003, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 05/09/2003, e nº 184, de 24/09/03, publicada no DOU em 25/09/03, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a Portaria nº 2.782, de 02/10/2003, do Ministério da Educação, publicada no DOU em 03/10/2003, de acordo com o disposto no Decreto nº 4.175, de 27/03/2002, publicado no DOU em 28/03/2002, e a Portaria nº 450, de 06/11/2002, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, publicada no DOU em 07/11/2002, torna pública a abertura de inscrições e estabelece as normas para a realização de Concursos Públicos destinados a provimento de cargos do quadro de pessoal Técnico-Administrativo - Nível Intermediário (NI) desta Universidade, sob o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, de acordo com a Lei nº 8.112, de 11/12/1990 e alterações.

2 - DAS INSCRIÇÕES

As inscrições serão realizadas no período de 17 de novembro a 05 de dezembro de 2003, via internet, através do endereço www.ufrgs.br/concursos. A Pró-Reitoria de Recursos Humanos disponibilizará computador para a inscrição de candidatos que não tiverem acesso à internet em outro local, no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, Porto Alegre, RS, em dias úteis, de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h.

2.1 - Procedimento para inscrição

2.1.1 - Após o preenchimento do formulário eletrônico, o candidato deve imprimir o seu registro de inscrição e o documento para pagamento da taxa de inscrição, o qual deverá ser efetuado em qualquer agência bancária ou terminal de auto-atendimento até o dia 08/12/2003. A Pró-Reitoria de Recursos Humanos, em hipótese nenhuma, processará qualquer registro de pagamento com data posterior ao dia 08/12/2003.

2.1.2 - O candidato terá sua inscrição provisória homologada somente após o recebimento pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos, através do Banco, da confirmação do pagamento de sua taxa de inscrição. Como todo procedimento é realizado por via eletrônica, o candidato que se inscrever pela internet não deve remeter à Pró-Reitoria de Recursos Humanos cópia de sua documentação.

2.1.3 – O valor da taxa de inscrição é de R\$ 14,70 (quatorze reais e setenta centavos).

2.1.4 - O candidato que desejar concorrer às vagas reservadas a portadores de deficiência deve declarar que a deficiência de que é portador é compatível com o exercício das atribuições do cargo e remeter, em até 05 (cinco) dias úteis após o término das inscrições, Atestado Médico (original), conforme o item 3 deste Edital, com indicação do número de sua inscrição, ao Pró-Reitor de Recursos Humanos, à Av. Paulo Gama, 110, 4º andar do prédio da Reitoria da UFRGS, CEP 90060-040, Porto Alegre, RS.

2.2 - Não serão aceitas inscrições por via postal ou fac-símile, condicionais ou extemporâneas.

2.3 - Regulamentação

2.3.1 - O candidato deverá possuir idade mínima de 18 (dezoito) anos completos na data da posse.

2.3.2 - O candidato deverá possuir a escolaridade mínima exigida para o cargo na data da posse.

2.3.3 - Os documentos comprobatórios do atendimento aos requisitos fixados neste Edital serão exigidos do candidato classificado na data da posse.

2.3.4 - O candidato é responsável pelas informações prestadas no Requerimento de Inscrição, arcando com as conseqüências de eventuais erros no seu preenchimento. O candidato que informar dados comprovadamente inverídicos será excluído do Concurso.

2.3.5 - O candidato somente poderá se inscrever para um dos cargos deste Edital.

2.3.6 - As inscrições pagas com cheques sem a devida provisão de fundos serão automaticamente canceladas.

2.3.7 - Não haverá devolução da taxa de inscrição paga, seja qual for o motivo alegado.

2.3.8 - O candidato que necessitar de algum atendimento especial para a realização das provas deverá fazer essa solicitação, POR ESCRITO, ao Pró-Reitor de Recursos Humanos, pessoalmente, à Av. Paulo Gama, 110, 4º andar do prédio da Reitoria, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, ou por SEDEX, remetido para esse mesmo endereço em até 05 (cinco) dias úteis após o término das inscrições, para que sejam tomadas as providências necessárias. O atendimento será feito na medida das possibilidades e levando em consideração a razoabilidade do pedido e as disposições deste Edital.

2.4 - São considerados documentos válidos para inscrição carteiras expedidas pelas Secretarias de Segurança Pública – Institutos de Identificação, pela Polícia Federal, pelos Comandos Militares, pelas Polícias Militares e pelos órgãos ou conselhos fiscalizadores de exercício profissional; Certificado de Reservista; Carteiras Funcionais do Ministério Público; Carteiras Funcionais expedidas por órgão público que, por Lei Federal, valem como identidade; Carteira de Trabalho; Passaporte; Carteira Nacional de Habilitação (somente o modelo expedido na forma da Lei nº 9.503/97, com fotografia).

2.5 - A lista dos inscritos será divulgada através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, no dia 17 de dezembro de 2003.

2.6 - Os candidatos que efetuaram sua inscrição de forma regular e que, porventura, não constem na lista referida no item 2.5 deverão solicitar ao Pró-Reitor de Recursos Humanos sua inclusão, apresentando, para este fim, os documentos necessários (registro de inscrição e comprovante de pagamento) na Pró-Reitoria de Recursos Humanos, à Av. Paulo Gama, 110, 4º andar do prédio da Reitoria, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, nos dias 18 e 19 de dezembro de 2003, das 9h às 17h.

3 - DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

3.1 - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de inscrição no Concurso Público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam

compatíveis com a deficiência de que são portadoras, ao amparo do inciso VIII do artigo 37 da Constituição Federal e parágrafo 2º do artigo 5º da Lei nº 8.112/90, de 11/12/90, com suas alterações.

3.2 - Consideram-se portadores de deficiência as pessoas que se enquadrarem nas categorias discriminadas no artigo 4º do Decreto nº 3.298/99, DOU de 21/12/1999.

3.3 - As pessoas portadoras de deficiência participarão da seleção em igualdade de condições com os demais candidatos no que se refere ao conteúdo das provas, à avaliação, aos critérios de aprovação, ao horário e local de aplicação das provas e à pontuação mínima exigida para todos os candidatos.

3.4 - As quantidades de vagas reservadas aos portadores de deficiência são aquelas estabelecidas no item 5 deste Edital.

3.5 - O candidato portador de deficiência que desejar concorrer à reserva especial de vagas deverá preencher, no Requerimento de Inscrição, declaração específica e comprovar, através de Atestado Médico, a deficiência de que é portador. O Atestado deverá ser emitido pelo médico assistente do candidato e conter a descrição da deficiência, bem como o seu enquadramento no CID (Código Internacional de Doenças). O Atestado Médico, com indicação do número de inscrição do candidato, deve ser remetido ao Pró-Reitor de Recursos Humanos, Av. Paulo Gama, 110, 4º andar do prédio da Reitoria da UFRGS, CEP 90060-040, Porto Alegre, RS, em até 05 (cinco) dias úteis após o término das inscrições.

3.6 - O candidato portador de deficiência que necessitar de algum atendimento especial para a realização das provas deverá fazer a solicitação, POR ESCRITO, ao Pró-Reitor de Recursos Humanos, pessoalmente ou através de seu representante legal, à Av. Paulo Gama, 110, 4º andar do prédio da Reitoria, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, ou por SEDEX, remetido para o endereço constante no item 3.5, em até 05 (cinco) dias úteis após o término das inscrições, para que sejam tomadas as providências necessárias.

3.7 - O candidato que se declarar portador de deficiência, se aprovado no concurso, figurará em lista específica e também na lista geral dos aprovados.

3.8 - Se aprovado e classificado para o provimento das vagas, o candidato portador de deficiência será submetido a avaliação a ser realizada pela Junta Médica Oficial da UFRGS, a fim de serem apurados a categoria e o grau de sua deficiência e a compatibilidade do exercício das atribuições do cargo com a deficiência de que é portador.

3.9 - O candidato que se declarar portador de deficiência e for convocado por Edital para comparecer à Junta Médica Oficial da UFRGS, se não o fizer, perderá o direito às vagas reservadas aos candidatos em tais condições.

3.10 - Os candidatos que tiverem a deficiência reconhecida pela Junta Médica Oficial da UFRGS, permanecerão na classificação da reserva de vagas para deficientes.

3.11 - O candidato aprovado, cuja deficiência não for comprovada pela Junta Médica Oficial da UFRGS, passará a concorrer somente pela classificação geral de todos os candidatos ao respectivo cargo.

3.12 - Não ocorrendo aprovação de candidatos portadores de deficiência para o preenchimento de vagas para o cargo previsto em reserva especial, essas serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem geral de classificação.

4 - DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

07 – Auxiliar de Enfermagem

Atender às necessidades dos enfermos, atuando sob supervisão do enfermeiro ou do médico.

08 – Instrumentador Cirúrgico

Desempenhar tarefas relacionadas a intervenções cirúrgicas, dispondo adequadamente o instrumental e passando-o ao cirurgião, sob a supervisão do enfermeiro.

09 – Técnico em Anatomia e Necropsia

Trabalhar sobre a forma, estrutura e outras características anatômicas de seres humanos e de animais, examinando espécies em laboratório, participando na pesquisa e experiência sobre características e reações anatômicas.

10 – Técnico em Laboratório – Área Biologia

Executar trabalhos técnicos de laboratório relacionados com a área de especialidade, realizando ou orientando coleta, análise e registros de materiais e substâncias através de métodos específicos.

11 – Técnico em Laboratório – Área Química

Executar trabalhos técnicos de laboratório relacionados com a área de especialidade, realizando ou orientando coleta, análise e registros de materiais e substâncias através de métodos específicos.

12 – Técnico em Química

Realizar tarefas de caráter técnico relativas à programação, processamento e controle de produção química, levando a cabo experiências, realizando ensaios, efetuando estudos, fazendo cálculos, elaborando programas e previsões e executando outras tarefas afins.

13 – Técnico em Restauração

Restaurar peças danificadas, reparando as falhas existentes para restituir-lhes as características originais, sob supervisão. Efetuar trabalhos auxiliares de restauração.

5 - DOS REQUISITOS, VAGAS E CARGA HORÁRIA

5.1 - O presente Concurso destina-se ao preenchimento das vagas constantes no quadro abaixo, reservado à UFRGS o direito de distribuí-las de acordo com suas necessidades.

Código	Cargo	Pré-requisitos para o provimento do cargo	Número de vagas	
			Total	Reserva para
07	Auxiliar de Enfermagem	Ensino Fundamental completo ou equivalente. Conhecimento específico ou experiência de 06 meses.	3	-
08	Instrumentador Cirúrgico	Ensino Médio completo ou equivalente com conhecimento específico.	2	-
09	Técnico em Anatomia e Necropsia	Ensino Médio completo ou equivalente com conhecimento específico.	2	-
10	Técnico em Laboratório – Área Biologia	Ensino Médio completo ou equivalente, profissionalizante e/ou especialização.	3	-

11	Técnico em Laboratório – Área Química	Ensino Médio completo ou equivalente, profissionalizante e/ou especialização.	9	1
12	Técnico em Química	Ensino Médio completo ou equivalente / profissionalizante e/ou de especialização.	4	-
13	Técnico em Restauração	Ensino Médio completo ou equivalente com conhecimento específico.	1	-

(Quadro referente à publicação do Edital de Retificação nº 07, publicado no Diário Oficial da União de 19/11/2003.)

5.2 - Jornada de trabalho: 40 horas semanais, salvo nos casos em que a lei defina explicitamente carga horária específica.

5.3 - Requisitos básicos: além dos pré-requisitos específicos para os cargos, constantes do quadro do subitem 5.1, os requisitos básicos para investidura no cargo, previstos no item 10 deste Edital, serão exigidos por ocasião do provimento das vagas, conforme dispõe o artigo 5º, incisos I, II, III, IV, V, VI e parágrafo 1º do mesmo artigo, da Lei nº 8.112/90, com suas alterações.

6 - DA REMUNERAÇÃO

Cargos de Nível Intermediário, Classe A, Padrão I: remuneração inicial de R\$ 588,23.

7 - DAS PROVAS

O concurso para os cargos de Nível Intermediário objeto deste Edital serão constituídos de uma Etapa com duas Fases, ambas de caráter eliminatório e classificatório.

7.1 - Primeira Fase

A Primeira Fase do concurso será constituída de Provas Escritas de questões objetivas, como definido a seguir:

PROVAS											
Cód	Cargo	Língua Portuguesa		Legislação		Noções de Informática		Conhecimentos Específicos		Total	
		nº de questões	pontos	nº de questões	pontos	nº de questões	pontos	nº de questões	pontos	nº de questões	pontos
07	Auxiliar de Enfermagem	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100
08	Instrumentador Cirúrgico	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100

09	Técnico em Anatomia e Necropsia	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100
10	Técnico em Laboratório – Área Biologia	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100
11	Técnico em Laboratório – Área Química	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100
12	Técnico em Química	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100
13	Técnico em Restauração	10	20	10	10	10	10	30	60	60	100

7.1.2 - Os programas das Provas Escritas encontram-se no Anexo 1 deste Edital.

7.1.3 - Os locais de realização das Provas Escritas, bem como outras informações que se fizerem necessárias, serão divulgados através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estarão, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, no dia 02 de janeiro de 2004.

7.1.4 - As Provas Escritas do Concurso Público a que se refere este Edital serão realizadas no dia 11 de janeiro de 2004 e terão duração de 03 horas e 30 minutos.

7.1.5 - Os candidatos deverão comparecer ao local designado para as Provas Escritas, com antecedência mínima de 30 (trinta) minutos do horário previsto para o início das mesmas, munidos de caneta esferográfica azul ou preta e documento de identidade conforme item 2.4 deste Edital, preferencialmente aquele informado no Requerimento de Inscrição.

7.1.6 - Não será admitido no prédio o candidato que se apresentar após o horário estabelecido para o início da prova. Os candidatos somente realizarão a prova nos locais designados.

7.1.7 - Não será permitida a entrada na sala de provas de candidato que se apresentar após o sinal indicativo do seu início, salvo se acompanhado por representante da Coordenação do Concurso.

7.1.8 - Durante a realização das provas não serão permitidas consultas de nenhuma espécie, bem como o uso de máquina calculadora, telefone celular, pager, fone de ouvido ou quaisquer outros aparelhos eletrônicos.

7.1.9 - O candidato deverá assinalar suas respostas na Folha de Respostas com caneta esferográfica de ponta grossa, de cor azul ou preta.

7.1.10 - Será de inteira responsabilidade do candidato o preenchimento correto da Folha de Respostas.

7.1.11 - Não serão computadas as questões não assinaladas na Folha de Respostas e as questões que contenham mais de uma resposta, emenda ou rasura, ainda que legível.

7.1.12 - Será excluído do Concurso o candidato que

- a) deixar de comparecer no dia da prova;
- b) não estiver no local de realização da prova até o horário previsto para o início da mesma.
- c) em qualquer fase do concurso cometer descortesia ou incorreção para qualquer dos examinadores, coordenadores e/ou fiscais, outro candidato ou autoridades presentes durante a realização da prova;
- d) durante a realização da prova, for surpreendido em comunicação com outro candidato verbalmente e/ou por escrito e/ou em consulta a anotações, livros ou cadernos, ou fizer uso de aparelhos eletrônicos;
- e) afastar-se da sala ou local de prova sem o acompanhamento de fiscal ou ausentar-se portando a Folha de Respostas;

7.2 – Segunda Fase

A Segunda Fase do concurso compreenderá uma Prova Prática com um máximo de 100 (cem) pontos a serem atingidos.

7.2.1 - As Provas Práticas serão realizadas em data, local e horário a ser divulgado através de Edital a ser publicado após a divulgação dos resultados das Provas Escritas da Primeira Fase, através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estarão, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

7.2.2 – Somente serão considerados habilitados à Prova Prática os candidatos aprovados nas Provas Escritas, que estejam listados, considerando a pontuação nessas provas, em ordem decrescente de pontos, até a posição especificada a seguir:

Código	CARGO	POSIÇÃO
07	Auxiliar de Enfermagem	Até a 18ª
08	Instrumentador Cirúrgico	Até a 18ª
09	Técnico em Anatomia e Necropsia	Até a 18ª
10	Técnico em Laboratório – Área Biologia	Até a 18ª
11	Técnico em Laboratório – Área Química	Até a 40ª
12	Técnico em Química	Até a 20ª
13	Técnico em Restauração	Até a 12ª

7.2.3 - No caso de haver empate na pontuação correspondente à última posição prevista no item anterior, todos os candidatos nesta situação serão chamados para realizar a Prova Prática.

7.2.4 - Os candidatos portadores de deficiência concorrerão em lista classificatória própria de reserva de vagas. Somente serão considerados habilitados à Prova Prática os portadores de deficiência aprovados nas Provas Escritas, que estejam listados, considerando a pontuação nessas provas, em ordem decrescente de pontos, até a posição especificada no item 7.2.2 deste Edital, da lista classificatória própria de reserva de vagas.

7.2.5 - No caso de haver empate na pontuação correspondente à última posição da lista classificatória própria de reserva de vagas, mencionada no item 7.2.4, todos os candidatos nessa situação serão chamados para realizar a Prova Prática.

7.2.6 - A Prova Prática visa aferir a experiência, a adequação de atitudes, a postura e as habilidades do candidato no desempenho das atividades típicas dos conhecimentos específicos do respectivo cargo, conforme especificações dos Anexos 1 e 2 deste Edital.

8 - DO GABARITO DA PROVA ESCRITA, DO RESULTADO DA PROVA PRÁTICA E DOS RECURSOS

8.1 - O gabarito das Provas Escritas será divulgado no dia 13 de janeiro de 2004, através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

8.2 - Os pedidos de recursos quanto ao gabarito das questões objetivas deverão ser dirigidos ao Pró-Reitor de Recursos Humanos através de requerimento em formulário próprio e entregue exclusivamente no guichê de atendimento da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, no 4º andar do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, nos dias 14 e 15 de janeiro de 2004, no horário das 9h às 17h, contendo:

- a) nome completo e número de inscrição do candidato;
- b) indicação do Código e do Cargo;
- c) objeto do pedido e exposição detalhada das razões que o motivaram.

8.3 - Se da análise dos recursos resultar anulação de questões objetivas, estas serão consideradas como respondidas corretamente por todos os candidatos. Se resultar alteração de gabarito, as provas de todos os candidatos serão corrigidas conforme a alteração e seu resultado final divulgado de acordo com esse novo gabarito.

8.4 - O resultado das Provas Práticas será divulgado, em data a ser fixada no Edital de convocação para as mesmas, através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

8.5 - Os pedidos de recursos quanto ao resultado preliminar das Provas Práticas deverão ser dirigidos ao Pró-Reitor de Recursos Humanos através de requerimento em formulário próprio e entregue exclusivamente no guichê de atendimento da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, no 4º andar do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, no horário das 9h às 17h, em data a ser fixada no Edital de convocação para as mesmas, contendo:

- a) nome completo e número de inscrição do candidato;
- b) indicação do Código e do Cargo;
- c) objeto do pedido e exposição detalhada das razões que o motivaram.

8.6 - Não serão considerados os pedidos de revisão entregues fora do prazo ou que não contiverem os elementos indicados nos subitens 8.2 e 8.5 deste Edital.

8.7 - Não serão aceitos recursos enviados pelo correio, por e-mail, através de fac-símile ou de outras formas que não a expressa neste Edital.

8.8 - Após a análise dos recursos, os resultados da fase a que se referem serão publicados por meio de Edital, em caráter irrecorrível na esfera administrativa.

8.9 - As respostas dos recursos estarão disponíveis, a partir do primeiro dia útil subsequente ao da divulgação oficial do resultado a que se referem, na Pró-Reitoria

de Recursos Humanos, 4º andar do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, no horário das 9h às 17h.

9 - DA CLASSIFICAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO

9.1 - Serão habilitados na Primeira Fase os candidatos que obtiverem aproveitamento superior a 20% dos pontos em cada uma das provas e igual ou superior a 60% da pontuação total da Prova Escrita, obedecida à ordem decrescente de pontos obtidos nas provas, conforme o quadro objeto do item 7.1 deste Edital.

9.2 - O resultado da Primeira Fase do Concurso será publicado até o dia 30 de janeiro de 2004, através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, Porto Alegre, RS.

9.3 - Serão habilitados na Segunda Fase os candidatos que obtiverem aproveitamento igual ou superior a 50% da pontuação total da Prova Prática, obedecida à ordem decrescente de pontos obtidos nessa prova.

9.4 - A classificação final dos candidatos será feita na ordem decrescente do somatório dos pontos obtidos nas duas Fases de Provas, considerando os pontos mínimos exigidos e o número de candidatos estabelecido para participarem da Segunda Fase.

9.5 - Caso os candidatos a um mesmo cargo obtenham idêntico número de pontos na classificação final, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

maior pontuação na Prova Prática;

maior pontuação na Prova de Conhecimentos Específicos;

maior pontuação na Prova de Língua Portuguesa;

maior pontuação na Prova de Legislação;

maior idade;

sorteio público.

9.6 - No caso de ocorrer sorteio público como último critério de desempate, este será comunicado aos candidatos através de Edital a ser divulgado, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis da data de sua realização, através do endereço www.ufrgs.br/concursos e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

9.7 - Para efeito da classificação a que se refere o subitem 9.5, alínea “e”, será considerada a situação informada pelos candidatos no Requerimento de Inscrição, a ser confirmada quando da apresentação da documentação para a posse.

9.8 - O resultado final do Concurso será homologado em data a ser oportunamente divulgada mediante publicação de Edital no Diário Oficial da União e estará, também, à disposição através [do endereço www.ufrgs.br/concursos e no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, Porto Alegre, RS.](http://www.ufrgs.br/concursos)

9.9 - A portaria de nomeação dos candidatos habilitados, conforme disponibilidade das vagas, será publicada no Diário Oficial da União logo após a publicação a que se refere o item 9.8 deste Edital.

10 - DO PROVIMENTO DOS CARGOS

10.1 - Os candidatos efetivamente nomeados terão o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação da nomeação no DOU, para tomar posse, sendo que este ato ficará condicionado, além do atendimento aos requisitos dos subitens 5.1 e 5.3 deste Edital, de prévia inspeção médica realizada pela Junta Médica Oficial da UFRGS.

10.2 - Os documentos comprobatórios e demais exigências legais, deverão ser apresentados pelos candidatos antes do ato da posse. A lista dos exames médicos e dos documentos necessários para o provimento do cargo encontra-se publicada no endereço www.ufrgs.br/concursos, bem como à disposição na Divisão de Controle de Cargos do DARH, na Pró-Reitoria de Recursos Humanos, 4º andar do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

10.3 - Os candidatos que não comparecerem ao exame médico ou não forem considerados aptos física e/ou mentalmente para o exercício das atividades típicas do cargo a que concorreram, ou não apresentarem os documentos para investidura no cargo, ou não comparecerem para tomar posse serão excluídos do concurso e substituídos por candidatos com classificação posterior. Aplica-se neste caso o definido no subitem 10.4.

10.4 - A UFRGS realizará novas convocações através de telegrama, encaminhado ao endereço dos candidatos classificados, informado no formulário de inscrição.

10.5 - O candidato aprovado no Concurso deverá comunicar à Pró-Reitoria de Recursos Humanos qualquer mudança de endereço, sob pena de, não sendo encontrado, ser considerado eliminado do Concurso Público que realizou, objeto deste Edital.

10.6 - O candidato aprovado que, no ato da inscrição, alegar ser portador de deficiência física e não tiver essa condição comprovada no exame médico, ou não comprovar os requisitos do item 3, concorrerá somente pela classificação geral e aplicar-se-ão a ele todas as regras estabelecidas para os candidatos incluídos nessa classificação.

10.7 - O candidato de nacionalidade portuguesa deverá comprovar estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento de gozo de direitos políticos, nos termos do parágrafo primeiro do artigo 12 da Constituição da República e dos Decretos nº 70.391/72 e nº 70.436/72.

10.8 - O candidato deverá estar em dia com as obrigações eleitorais.

10.9 - No caso de candidato do sexo masculino, deverá estar em dia com as obrigações militares.

10.10 - A idade mínima, de acordo com o item V do artigo 5º da Lei nº 8.112, de 11/12/90, com suas alterações, é de 18 anos a ser comprovada na investidura do cargo. Somente poderá ser empossado aquele que, com menos de 70 (setenta) anos, for julgado apto, física e mentalmente, pela Junta Médica Oficial da UFRGS, para o exercício do cargo, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 14 da Lei nº 8.112/90, com suas alterações.

10.11 - O ingresso será na Classe A, Nível I, conforme dispõe o artigo 1º da Portaria nº 2.343, de 20/07/94, DOU de 21/07/94, que prevê o provimento na classe e padrão inicial de cada nível.

10.12 - A nomeação dos candidatos dar-se-á no regime da Lei nº 8.112/90, de 11/12/90, com suas alterações.

10.13 - Para investidura no cargo, o candidato não poderá estar incompatibilizado nos termos do artigo 137 da Lei nº 8.112/90, com suas alterações.

11 - DA VALIDADE DO CONCURSO

O concurso terá a validade de um ano, prorrogável por igual período, a contar da data da publicação da primeira homologação do resultado no Diário Oficial da União.

12 - DAS DISPOSIÇÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

12.1 - O candidato convocado que não aceitar a sua indicação não poderá optar por ser acrescentado ao final da relação classificatória e será automaticamente excluído do Concurso.

12.2 - A classificação no Concurso objeto deste Edital não assegura ao candidato habilitado o direito de ser nomeado para o cargo concorrido, mas sim a expectativa de direito à nomeação segundo a ordem de classificação. Durante a validade do Concurso, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul reserva-se o direito de proceder às nomeações, de acordo com a disponibilidade orçamentária e legislação vigente.

12.3 - A participação no Concurso implica, desde logo, o conhecimento e a tácita aceitação das condições e exigências estabelecidas no inteiro teor deste Edital, das instruções específicas e demais expedientes reguladores do Concurso.

12.4 - Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Concurso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Porto Alegre, 12 de novembro de 2003.

DIMITRIOS SAMIOS,
Pró-Reitor.

Anexo F – Edital UFRGS 2008

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO Nº 01/2008 – PRORH

CONCURSO PÚBLICO DO QUADRO DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO - NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E (NÍVEL SUPERIOR) E NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D (NÍVEL MÉDIO) DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Cargos de Nível Classificação E (Nível Superior): Analista de Tecnologia da Informação/Sistema de Informações – Analista de Tecnologia da Informação/Suporte – Arquivista – Assistente Social – Bibliotecário-Documentalista – Biólogo – Biólogo (para atuar no Centro de Estudos Costeiros Limnológicos e Marinhos - CECLIMAR, em Imbé/RS) – Contador – Enfermeiro – Engenheiro Agrônomo – Engenheiro Agrônomo (para atuar na Estação Experimental Agronômica, em Eldorado do Sul/RS) – Físico – Médico Veterinário/Clínica de Grandes Animais – Médico Veterinário/ Patologia Aviária – Médico Veterinário/Área: Reprodução e Experimentação de Animais de Laboratório – Produtor Cultural – Psicólogo – Químico – Químico (para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS) – Revisor de Texto – Técnico em Assuntos Educacionais. Cargos de Nível de Classificação D (Nível Médio): Assistente em Administração – Assistente em Administração (para atuar no Centro de Estudos Costeiros Limnológicos – CECLIMAR, em Imbé/RS) – Assistente em Administração (para atuar na Estação Experimental Agronômica, em Eldorado do Sul/RS) – Técnico em Contabilidade.

Cronograma de Atividades

ATIVIDADE	PRAZO
Publicação de Edital de Abertura	25/03/08 (terça-feira)
Período de Inscrições (exclusivamente via internet)	25/03/08 – 11/04/08
Último dia para pagamento da taxa de inscrição	14/04/08 (segunda-feira)
Edital preliminar de homologação de inscrições	18/04/08 (sexta-feira)
Recursos contra o resultado provisório da homologação de inscrições, protocolados na FAURGS	22, 23 e 24/04/08
Edital Final de homologação de inscrições e Divulgação de locais e horário das provas	08/05/08 (quinta-feira)

ATIVIDADE	PRAZO
Aplicação de prova escrita objetiva	18/05/08
Divulgação de gabarito preliminar da prova escrita objetiva	19/05/08 (segunda-feira)
Prazo para entrega de recursos contra gabarito preliminar da prova escrita objetiva na FAURGS	20, 21 e 23/05/08
Divulgação de resultado preliminar da prova objetiva e divulgação de gabarito definitivo	*
Recursos quanto a resultado da prova escrita objetivas	*
Divulgação de resultado final da prova escrita objetiva e convocação para sorteio público	*
Sorteio público para desempate na classificação	*
Divulgação de resultado final	*

*A serem divulgadas posteriormente

O REITOR da Universidade federal do rio grande do sul, no uso de suas atribuições e tendo em vista a autorização concedida pela Portaria do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão nº 450 de 27/12/2007, publicada no Diário Oficial da União (DOU), em 28/12/2007; as Portarias do Ministério da Educação nº 1.265 de 27/12/2007, publicada no DOU, em 28/12/2007, com retificação publicada no DOU, em 11/01/2008; nº 172, de 30/01/2008, publicada no DOU, em 31/01/2008; nº 212, de 18/02/2008, publicada no DOU, em 19/02/2008; de acordo com o disposto no Decreto nº 4.175, de 27/03/2002, publicado no DOU, em 28/03/2002, e a Portaria do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão nº 450, de 06/11/2002, publicada no DOU, em 07/11/2002, torna pública a abertura de inscrições para Concurso Público para cargos do quadro de pessoal Técnico-Administrativo - Nível de Classificação E (Nível Superior) e Nível de Classificação D (Nível Médio), desta Universidade, conforme a Lei nº 11.091, de 12/01/2005, e estabelece as normas para a realização do referido Concurso Público sob o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, de acordo com a Lei nº 8.112, de 11/12/1990 e alterações.

1 DA COORDENAÇÃO TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DO CONCURSO

O Concurso será realizado sob a coordenação técnico-administrativa da Pró-Reitoria de Recursos Humanos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PRORH) e da Fundação de Apoio da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (FAURGS).

2 DA DIVULGAÇÃO E DAS INSCRIÇÕES

A divulgação oficial do inteiro teor deste Edital, bem como as informações referentes a este Concurso, dar-se-ão através de Avisos, Informativos, Editais ou Listas de Resultados, no seguinte local: na Internet, através dos endereços http://www.ufrgs.br/prorh/concursos_abertos_e/ou e/ou <http://www.faurgs.ufrgs.br/concursos>.

2.1 Procedimento para Inscrição via Internet

2.1.1 As inscrições serão realizadas no período de 25 de março a 11 de abril de 2008, via Internet, através dos endereços http://www.ufrgs.br/prorh/concursos_abertos_e/ou e/ou <http://www.faurgs.ufrgs.br/concursos>.

2.1.2 O candidato deve preencher o formulário eletrônico, conferir os dados digitados e imprimir o seu documento para pagamento da taxa de inscrição, que deverá ser efetuado em qualquer agência bancária ou terminal de auto-atendimento de banco do qual seja correntista até o dia

14 de abril de 2008. A PRORH e a FAURGS, em hipótese nenhuma, processarão qualquer registro de pagamento com data posterior ao dia 14 de abril de 2008.

2.1.3 A FAURGS disponibilizará computador e pessoa habilitada para orientação, em caso de inscrição de candidatos que não tiverem acesso à Internet, na sua Sede, na Av. Bento Gonçalves, 9500, Prédio 43609, Campus do Vale da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Bairro Agronomia, Porto Alegre, RS, no mesmo período, em dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, das 9h às 17h.

2.1.4 O candidato terá sua inscrição provisória homologada somente após o recebimento de confirmação de pagamento de sua taxa de inscrição, pela FAURGS, através do Banco. Como todo esse procedimento é realizado por via eletrônica, o candidato que se inscrever pela Internet não deve remeter à PRORH ou à FAURGS cópia de sua documentação.

2.1.5 O candidato que desejar concorrer a vagas reservadas para portadores de deficiência deve declarar, no formulário eletrônico de inscrição, que a deficiência de que é portador é compatível com o exercício de atribuições do cargo e remeter à FAURGS Atestado Médico (original) com data de expedição posterior a 01 de janeiro de 2008, conforme item 3 deste Edital. O Atestado Médico (original) deve ser remetido, até três (3) dias úteis após o término das inscrições, para FAURGS – Setor de Concursos, Caixa Postal 15.039, CEP 91501-970, Porto Alegre, RS.

2.1.6 Os valores das Taxas de Inscrição são os seguintes:

- para os Cargos de Nível de Classificação E (Nível Superior): R\$ 37,00 (trinta e sete reais);

- para os Cargos de Nível de Classificação D (Nível Médio): R\$ 31,00 (trinta e um reais);

2.1.7 Não serão aceitas inscrições por via postal ou fac-símile, condicionais ou extemporâneas.

2.2 Regulamentação

2.2.1 O candidato deverá possuir idade mínima de 18 (dezoito) anos completos na data da posse.

2.2.2 O candidato deverá possuir a escolaridade mínima exigida para o cargo na data da posse.

2.2.3 Os documentos comprobatórios de atendimento a requisitos fixados neste Edital serão exigidos do candidato classificado na data da posse.

2.2.4 O candidato é responsável pelas informações prestadas no Requerimento de Inscrição, arcando com as conseqüências de eventuais erros em seu preenchimento. O candidato que informar dados comprovadamente inverídicos será excluído do Concurso.

2.2.5 O candidato somente poderá se inscrever para um dos cargos deste Edital.

2.2.6 As inscrições pagas com cheques sem a devida provisão de fundos serão automaticamente canceladas.

2.2.7 Não haverá devolução de taxa de inscrição paga, seja qual for o motivo alegado.

2.2.8 O candidato que necessitar de atendimento especial para a realização de provas deverá fazer essa solicitação, POR ESCRITO, pessoalmente, ou por meio de procurador, à FAURGS – Setor de Concursos, situada na Av. Bento Gonçalves, 9500, Prédio 43609, Campus do Vale da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Bairro Agronomia, Porto Alegre, RS, ou por SEDEX, remetido para a Caixa Postal 15.039, CEP 91501-970, Porto Alegre, RS, até três (3) dias úteis, após o término das inscrições. O atendimento será feito, levando em consideração as possibilidades, a razoabilidade do pedido e as disposições deste Edital.

2.2.9 São considerados documentos válidos para inscrição: carteiras expedidas pelas Secretarias de Segurança Pública – Institutos de Identificação, pela Polícia Federal, pelos Comandos Militares, pelas Polícias Militares e pelos órgãos ou conselhos fiscalizadores de exercício profissional; Certificado de Reservista; Carteiras Funcionais do Ministério Público; Carteiras Funcionais expedidas por órgão público que, por Lei Federal, valem como

identidade; Carteira de Trabalho; Passaporte; Carteira Nacional de Habilitação (somente o modelo expedido na forma da Lei nº 9.503/97, com fotografia).

2.2.10 A lista de inscritos será divulgada, no dia 18 de abril de 2008, através dos endereços

http://www.ufrgs.br/prorh/concursos_abertos e/ou <http://www.faurgs.ufrgs.br/concursos>

e estará também à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, e na FAURGS – Setor de Concursos, na Av. Bento Gonçalves, 9500, Prédio 43609, Campus do Vale da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Bairro Agronomia, Porto Alegre, RS.

2.2.11 Os candidatos que efetuaram sua inscrição de forma regular e que, porventura, não constarem na lista referida no item 2.2.10 deste Edital deverão solicitar, por escrito, sua inclusão, anexando, para esse fim, os documentos necessários (registro de inscrição e comprovante de pagamento conforme o disposto no item 2.1.2 deste Edital), e encaminhá-la à FAURGS – Setor de Concursos, na Av. Bento Gonçalves, 9500, Prédio 43609, Campus do Vale da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Bairro Agronomia, Porto Alegre, RS, no período de 22 a 24 de abril de 2008, das 9h às 17h.

3 DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

3.1 Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de inscrição no Concurso Público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, ao amparo do inciso VIII do artigo 37 da Constituição Federal e parágrafo 2º do artigo 5º da Lei nº 8.112/90, de 11/12/90, com suas alterações.

3.2 Consideram-se portadoras de deficiência as pessoas que se enquadrarem nas categorias discriminadas no artigo 4º do Decreto nº 3.298/99, DOU de 21/12/1999.

3.3 As pessoas portadoras de deficiência participarão da seleção em igualdade de condições com os demais candidatos no que se refere a conteúdo de provas, avaliação, critérios de aprovação, horário e local de aplicação de provas e pontuação mínima exigida para todos os candidatos.

3.4 As quantidades de vagas reservadas a portadores de deficiência são aquelas estabelecidas no item 5 deste Edital.

3.5 O candidato portador de deficiência que desejar concorrer à reserva especial de vagas deverá preencher, no Requerimento de Inscrição, declaração específica e comprovar, através de Atestado Médico (original), a deficiência de que é portador. O Atestado deverá ser emitido pelo médico assistente do candidato e conter a descrição da deficiência, bem como o seu enquadramento no CID (Código Internacional de Doenças). O Atestado Médico (original), com indicação do número de inscrição do candidato, pode ser entregue pessoalmente, ou por meio de procurador, em até cinco (5) dias úteis após o término das inscrições, na FAURGS – Setor de Concursos, situada na Av. Bento Gonçalves, 9500, Prédio 43609, Campus do Vale da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Bairro Agronomia, Porto Alegre, RS, ou pode ser remetido, por SEDEX, à FAURGS – Setor de Concursos, Caixa Postal 15.039, CEP 91501- 970, também em até cinco (5) dias úteis após o término das inscrições

3.6 O candidato portador de deficiência que necessitar de algum atendimento especial para a realização de prova deverá fazer a solicitação, POR ESCRITO, pessoalmente ou por procurador, à FAURGS – Setor de Concursos, ou por SEDEX, remetido para o endereço constante no item 3.5, em até cinco (5) dias úteis após o término das inscrições, para que sejam tomadas as providências necessárias.

3.7 O candidato que se declarar portador de deficiência, se aprovado no Concurso, figurará em lista específica e também na lista geral de aprovados.

3.8 Se aprovado e classificado para o provimento de vagas, o candidato portador de deficiência será submetido à avaliação a ser realizada pela Junta Médica Oficial da UFRGS, a fim de serem apurados a categoria e o grau de sua deficiência e a compatibilidade do exercício de atribuições do cargo com a deficiência de que é portador.

3.9 O candidato que se declarar portador de deficiência e for convocado, por Edital, para comparecer à Junta Médica Oficial da UFRGS, se não o fizer, perderá o direito às vagas reservadas a candidatos em tais condições.

3.10 Os candidatos que tiverem a deficiência reconhecida pela Junta Médica Oficial da UFRGS, permanecerão na classificação de reserva de vagas para deficientes.

3.11 O candidato aprovado, cuja deficiência não for comprovada pela Junta Médica Oficial da UFRGS, passará a concorrer somente pela classificação geral de todos os candidatos ao respectivo cargo.

3.12 Não ocorrendo aprovação de candidatos portadores de deficiência para o preenchimento de vagas para o cargo previsto em reserva especial, essas serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem geral de classificação.

4 DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

01 – Analista de Tecnologia da Informação/ Sistemas de Informação

Desenvolver e implantar sistemas informatizados.

Dimensionar requisitos e funcionalidades do sistema. Especificar a arquitetura dos sistemas de informação. Escolher ferramentas de desenvolvimento.

Especificar programas. Administrar ambientes informatizados.

Prestar treinamento e suporte técnico ao usuário;

Elaborar documentação técnica para programas e sistemas. Estabelecer padrões e metodologias para desenvolvimento de programas e sistemas. Coordenar projetos e oferecer soluções para ambientes informatizados. Pesquisar

tecnologias em informática. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

02 – Analista de Tecnologia da Informação/ Suporte

Planejar, implementar, documentar e acompanhar projetos de sistema de informação de acordo com a realidade da instituição, considerando: as necessidades dos diversos setores da organização, o custo operacional, as tecnologias disponíveis (rede, softwares básicos, banco de dados) e o processo evolutivo dos recursos computacionais. Instalar e manter atualizado os sistemas operacionais utilizados pela Instituição, mantendo-os de forma a garantir o perfeito funcionamento dos computadores. Estabelecer e implantar controles necessários para o acompanhamento e eficiência na execução dos sistemas de informação. Analisar a performance dos computadores e determinar ajustes necessários a otimizar a operação dos sistemas. Elaborar e executar rotinas de backup's, de forma a garantir a integridade da base de dados da Instituição. Analisar performance das várias redes de computadores de forma a garantir a integridade da base de dados da Instituição. Elaborar e executar projetos de instalação de redes de dados, som e imagem óticas e metálicas. Elaborar e executar projetos de instalação e reorganização de racks. Elaborar definição de servidores de rede, firewall, proxys, roteadores, switches e demais equipamentos necessários para atender as necessidades da Instituição. Definir e executar a instalação do sistema operacional de rede, de servidores e estação de trabalho, prestando suporte local e remoto;

Executar outras atividades correlatas.

03 – Arquivista

Organizar documentação de arquivos institucionais e pessoais, criar projetos de museus e exposições, organizar acervos; dar acesso à informação, conservar acervos; preparar ações educativas e culturais, planejar e realizar atividades técnico-administrativas, orientar implantação de atividades técnicas.

Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

04 – Assistente Social

Prestar serviços sociais orientando indivíduos, famílias, comunidade e instituições sobre direitos e deveres (normas, códigos e legislação), serviços e recursos sociais e programas de educação; planejar, coordenar e avaliar planos, programas e projetos sociais em diferentes áreas de atuação profissional (seguridade, educação, trabalho, jurídica, habitação e outras); desempenhar tarefas administrativas e articular recursos financeiros disponíveis. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

05 – Bibliotecário-Documentalista

Disponibilizar informação; gerenciar unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação; tratar tecnicamente e desenvolver recursos informacionais; disseminar informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolver estudos e pesquisas; promover difusão cultural; desenvolver ações educativas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

06 – Biólogo

Estudar seres vivos, desenvolver pesquisas na área de biologia, biologia molecular, biotecnologia, biologia ambiental e epidemiologia e inventariar biodiversidade; organizar coleções biológicas; manejar recursos naturais; desenvolver atividades de educação ambiental; realizar diagnósticos biológicos, moleculares e ambientais, além de análises clínicas, citológicas, citogênicas e patológicas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

07 – Biólogo (para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS)

Estudar seres vivos, desenvolver pesquisas na área de biologia, biologia molecular, biotecnologia, biologia ambiental e epidemiologia e inventariar biodiversidade; organizar coleções biológicas; manejar recursos naturais; desenvolver atividades de educação ambiental; realizar diagnósticos biológicos, moleculares e

ambientais, além de análises clínicas, citológicas, citogênicas e patológicas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

08 – Contador

Executar a escrituração através dos lançamentos dos atos e fatos contábeis; elaborar e manter atualizados relatórios contábeis; promover a prestação, acertos e conciliação de contas; participar da implantação e execução das normas e rotinas de controle interno; elaborar e acompanhar a execução do orçamento; elaborar demonstrações contábeis e a Prestação de Contas Anual do órgão; prestar assessoria e preparar informações econômico-financeiras; atender às demandas dos órgãos fiscalizadores e realizar perícia. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

09 – Enfermeiro

Prestar assistência ao paciente e/ou usuário em clínicas, hospitais, ambulatórios, navios, postos de saúde e em domicílio, realizar consultas e procedimentos de maior complexidade, prescrevendo ações; implementar ações para a promoção da saúde junto à comunidade. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

10 – Engenheiro Agrônomo

Desenvolver projetos de engenharia; executar obras; planejar, coordenar a operação e a manutenção, orçar, e avaliar a contratação de serviços; dos mesmos; controlar a qualidade dos suprimentos e serviços comprados e executados; elaborar normas e documentação técnica. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

11 – Engenheiro Agrônomo (para atuar na Estação Experimental Agrônômica, em Eldorado do Sul/RS)

Desenvolver projetos de engenharia; executar obras; planejar, coordenar a operação e a manutenção, orçar, e avaliar a contratação de serviços; dos mesmos; controlar a qualidade dos suprimentos e serviços comprados e executados; elaborar normas e documentação técnica. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

12 – Físico

Realizar pesquisas científicas e tecnológicas; aplicar princípios, conceitos e métodos da física em atividades específicas; aplicar técnicas de radiação ionizante e não ionizante; operar reatores nucleares e equipamentos emissores de radiação; desenvolver fontes alternativas de energia; projetar sistemas eletrônicos, ópticos, de telecomunicações e outros sistemas físicos; realizar medidas de grandezas físicas, desenvolver programas e rotinas computacionais e elaborar documentação técnica e científica. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

13 – Médico Veterinário/Clínica de Grandes Animais

Praticar clínica médica veterinária em todas as suas especialidades: realizar e interpretar resultados de exames clínicos de animais; diagnosticar patologias; prescrever tratamento; indicar medidas de proteção e prevenção; realizar sedação, anestesia, e tranquilização de animais; realizar cirurgias e intervenções, inclusive de odontologia veterinária; coletar material para exames laboratoriais; realizar exames auxiliares de diagnóstico; realizar necrópsias. Contribuir para o bem-estar animal; promover saúde pública; exercer defesa sanitária animal; atuar na produção e no controle de qualidade de produtos; fomentar produção animal; atuar nas áreas de biotecnologia e de preservação ambiental; elaborar laudos, pareceres e atestados; assessorar na elaboração de legislação pertinente. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

14 – Médico Veterinário/ Patologia Aviária
Praticar clínica médica veterinária em todas as suas especialidades: realizar e interpretar resultados de exames clínicos de animais; diagnosticar patologias; prescrever tratamento; indicar medidas de proteção e prevenção; realizar sedação, anestesia, e tranquilização de animais; realizar cirurgias e intervenções, inclusive de odontologia veterinária; coletar material para exames laboratoriais; realizar exames auxiliares de diagnóstico; realizar necrópsias. Contribuir para o bem-estar animal; promover saúde pública; exercer defesa sanitária animal; atuar na produção

e no controle de qualidade de produtos; fomentar produção animal; atuar nas áreas de biotecnologia e de preservação ambiental; elaborar laudos, pareceres e atestados; assessorar na elaboração de legislação pertinente. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

15 – Médico Veterinário/Reprodução e Experimentação de Animais de Laboratório
Praticar clínica médica veterinária em todas as suas especialidades: realizar e interpretar resultados de exames clínicos de animais; diagnosticar patologias; prescrever tratamento; indicar medidas de proteção e prevenção; realizar sedação, anestesia, e tranquilização de animais; realizar cirurgias e intervenções, inclusive de odontologia veterinária; coletar material para exames laboratoriais; realizar exames auxiliares de diagnóstico; realizar necrópsias. Contribuir para o bem-estar animal; promover saúde pública; exercer defesa sanitária animal; atuar na produção e no controle de qualidade de produtos; fomentar produção animal; atuar nas áreas de biotecnologia e de preservação ambiental; elaborar laudos, pareceres e atestados; assessorar na elaboração de legislação pertinente. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

16 – Produtor Cultural

Executar, sob supervisão superior, trabalhos relacionados com programação cultural e promoção e eventos.

17 – Psicólogo

Estudar, pesquisar e avaliar o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e instituições, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação; diagnosticar e avaliar distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elucidando conflitos e questões e acompanhando o(s) paciente(s) durante o processo de tratamento ou cura; investigar os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes; desenvolver pesquisas experimentais, teóricas e clínicas e coordenar equipes e atividades da área e afins. Elaborar, implementar e acompanhar as políticas da instituição nas áreas de Psicologia Clínica, Escolar, Social e

Organizacional. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

18 – Químico
Realizar ensaios, análises químicas e físico-químicas, selecionando metodologias, materiais, reagentes de análise e critérios de amostragem, homogeneizando, dimensionando e solubilizando amostras; produzir substâncias; desenvolver metodologias analíticas; interpretar dados químicos; monitorar impacto ambiental de substâncias; supervisionar procedimentos químicos; coordenar atividades químicas laboratoriais. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

19 – Químico (para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS)
Realizar ensaios, análises químicas e físico-químicas, selecionando metodologias, materiais, reagentes de análise e critérios de amostragem, homogeneizando, dimensionando e solubilizando amostras; produzir substâncias; desenvolver metodologias analíticas; interpretar dados químicos; monitorar impacto ambiental de substâncias; supervisionar procedimentos químicos; coordenar atividades químicas laboratoriais. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

20 – Revisor de Texto
Revisar textos, atentando para as expressões utilizadas, sintaxe, ortografia e pontuação para assegurar-lhes correção, clareza, concisão e harmonia, bem como torná-los inteligíveis ao usuário da publicação.

21 – Técnico em Assuntos Educacionais
Coordenar as atividades de ensino, planejamento e orientação, supervisionando e avaliando estas atividades, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

22 – Assistente em Administração
Dar suporte administrativo e técnico nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; tratar de documentos variados, cumprindo todo o

procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços áreas de escritório. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

23 – Assistente em Administração (para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS)
Dar suporte administrativo e técnico nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços áreas de escritório. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

24 – Assistente em Administração (para atuar na Estação Experimental Agrônômica, em Eldorado do Sul/RS)
Dar suporte administrativo e técnico nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços áreas de escritório. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

25 – Técnico em Contabilidade
Identificar documentos e informações, atender à fiscalização; executar a contabilidade geral, operacionalizar a contabilidade de custos e efetuar contabilidade gerencial; realizar controle patrimonial. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

5 DOS REQUISITOS, VAGAS E CARGA HORÁRIA

5.1 O presente Concurso destina-se ao preenchimento de vagas constantes nos quadros abaixo, reservado à UFRGS o direito de distribuí-las de acordo com suas necessidades.

5.1.1 Cargos de Nível de Classificação E (Nível Superior)

Código	Cargo	Requisito de qualificação para ingresso no cargo	Número de vagas	
			Total	Reserva para
01	Analista de Tecnologia da Informação/Sistema de Informações	Escolaridade: Curso Superior, em nível de graduação.	8	-
02	Analista de Tecnologia da Informação/Suporte	Escolaridade: Curso Superior, em nível de graduação.	9	-
03	Arquivista	Escolaridade: Curso Superior em Arquivologia. Habilitação profissional: Lei nº 6.546, de 04 de julho de 1978 e Decreto nº 82.590, de 6 de novembro de 1985, regulamentam a profissão de Arquivista.	03	-
04	Assistente Social	Escolaridade: Curso Superior em Serviço Social. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Lei nº 8.662, de 07 de junho de 1993, dispõe sobre a profissão de Assistente Social	06	-
05	Bibliotecário - Documentalista	Escolaridade: Curso Superior em Biblioteconomia ou Ciências da Informação. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Lei nº 9.674, de 26 de junho de 1998, dispõe sobre o exercício da profissão de Bibliotecário.	12	1
06	Biólogo	Escolaridade: Curso Superior em Ciências Biológicas. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Lei nº 6.684, de 03 de setembro de 1979, regulamenta a Profissão de Biólogo.	02	-
07	Biólogo (Para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS.)	Escolaridade: Curso Superior em Ciências Biológicas. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Lei nº 6.684, de 03 de setembro de 1979, regulamenta a Profissão de Biólogo.	02	-

08	Contador	Escolaridade: Curso Superior em Ciências Contábeis. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, define as atribuições do Contador. Decreto-Lei nº 9.710, de 03 de setembro de 1946, dá nova redação a dispositivos do Decreto-Lei nº 9.295/46. Lei nº 570, de 22 de dezembro de 1948, altera dispositivos do Decreto-Lei nº 9.295/46. Resolução CFC nº 560, de 28 de outubro de 1983.	09	-
09	Enfermeiro	Escolaridade: Curso Superior em Enfermagem. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Decreto nº 94.406, de 8 de junho 1987, regulamenta a profissão de Enfermeiro.	02	-
10	Engenheiro Agrônomo	Escolaridade: Curso Superior em Agronomia. Habilitação profissional: Registro do Conselho competente. Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966, regula o exercício das profissões de Engenheiro e Engenheiro Agrônomo. Lei nº 8.195, de 26 de junho de 1991, altera a Lei nº 5.194/66.	01	-
11	Engenheiro Agrônomo (para atuar na Estação Experimental Agrônômica, em Eldorado do Sul/RS.)	Escolaridade: Curso Superior em Agronomia. Habilitação profissional: Registro do Conselho competente. Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966, regula o exercício das profissões de Engenheiro e Engenheiro Agrônomo. Lei nº 8.195, de 26 de junho de 1991, altera a Lei nº 5.194/66.	02	-
12	Físico	Escolaridade: Curso Superior em Física.	04	-
13	Médico Veterinário/ Clínica de Grandes Animais	Escolaridade: Curso Superior em Medicina Veterinária. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Lei nº 5.517, de 23 de outubro de 1968, dispõe sobre o exercício da profissão de Médico Veterinário e cria os Conselhos Federal e Regional de Medicina Veterinária. Decreto nº 64.704, de 17 de junho de 1969, aprova o regulamento do exercício da profissão de Médico Veterinário e dos Conselhos de Medicina Veterinária	1	-

14	Médico Veterinário/ Patologia Aviária	Escolaridade: Curso Superior em Medicina Veterinária. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Lei nº 5.517, de 23 de outubro de 1968, dispõe sobre o exercício da profissão de Médico Veterinário e cria os Conselhos Federal e Regional de Medicina Veterinária. Decreto nº 64.704, de 17 de junho de 1969, aprova o regulamento do exercício da profissão de Médico Veterinário e dos Conselhos de Medicina Veterinária	1	-
15	Médico Veterinário/ Reprodução e Experimentação de Animais de Laboratório.	Escolaridade: Curso Superior em Medicina Veterinária. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Lei nº 5.517, de 23 de outubro de 1968, dispõe sobre o exercício da profissão de Médico Veterinário e cria os Conselhos Federal e Regional de Medicina Veterinária. Decreto nº 64.704, de 17 de junho de 1969, aprova o regulamento do exercício da profissão de Médico Veterinário e dos Conselhos de Medicina Veterinária	1	-
16	Produtor Cultural	Escolaridade: Curso Superior em Comunicação Social Habilitação profissional: Registro no Conselho competente	03	-
17	Psicólogo	Escolaridade: Curso Superior em Psicologia. Habilitação profissional: Registro no Conselho competente. Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de Psicólogo. Decreto-Lei nº 706, de 25 de julho de 1969, estende aos portadores de certificado de curso de pós-graduação em psicologia e psicologia educacional, o direito assegurado pelo art. 19 da Lei nº 4.119/62. Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971, cria o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia e dá outras providências. Decreto nº 79.822, de 17 de junho de 1977, regulamenta a Lei nº 5.766/71.	04	-
18	Químico	Escolaridade: Curso Superior em Química e/ou Habilitação profissional: Registro do Conselho competente. Lei nº 2.800, de 18 de junho de 1956, cria os Conselhos Federal e Regionais de Química e dispõe sobre o exercício da profissão de Químico. Decreto nº 85.877 regulamenta a Lei nº 2.800/56.	04	-

19	Químico (para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS)	Escolaridade: Curso Superior em Química e/ou Habilitação profissional: Registro do Conselho competente. Lei nº 2.800, de 18 de junho de 1956, cria os Conselhos Federal e Regionais de Química e dispõe sobre o exercício da profissão de Químico. Decreto nº 85.877 regulamenta a Lei nº 2.800/56.	01	-
20	Revisor de Texto	Escolaridade: Curso superior em Comunicação Social e/ou em Letras. Habilitação profissional: Registro no conselho competente.	02	-
21	Técnico em Assuntos Educaçãoai s	Escolaridade: Curso Superior em Pedagogia e/ou Licenciaturas.	06	-

5.1.2 Cargos de Nível de Classificação D (Nível Médio)

Código	Cargo	Pré-requisitos para o provimento do cargo	Número de vagas	
			Total	Reserva para
22	Assistente em Administração	Escolaridade: Ensino Médio Profissionalizante ou Ensino Médio Completo	58	06
23	Assistente em Administração (para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS)	Escolaridade: Ensino Médio Profissionalizante ou Ensino Médio Completo	01	-
24	Assistente em Administração (para atuar na Estação Experimental Agrônômica, em Eldorado do Sul/RS.)	Escolaridade: Ensino Médio Profissionalizante ou Ensino Médio Completo	01	-
25	Técnico em Contabilidade	Escolaridade: Ensino Médio Profissionalizante ou Ensino Médio Completo + Curso Técnico em Contabilidade. Habilitação profissional: Registro no conselho competente.	05	-

5.2 Jornada de trabalho: 40 horas semanais, salvo no caso de Médico Veterinário, em que a lei define explicitamente carga horária específica.

5.3 Requisitos básicos: além de pré-requisitos específicos para os cargos, constantes dos quadros do subitem 5.1, os requisitos básicos para a investidura no cargo, previstos no item 10 deste Edital, serão exigidos por ocasião do provimento de vagas, conforme dispõe o artigo 5º, incisos I, II, III, IV, V, VI e parágrafo 1º do mesmo artigo, da Lei nº 8.112/90, com suas alterações.

6 DA REMUNERAÇÃO

Cargos	Remuneração inicial
Nível de Classificação E (Nível Superior)	R\$ 1.483,90
Nível de Classificação D (Nível Médio)	R\$ 1.253,09

7 DAS PROVAS

7.1 O Concurso objeto deste Edital compreenderá uma única etapa de avaliação, eliminatória e classificatória, com a aplicação de prova escrita objetiva, como definido a seguir:

Cód.	Cargo	Língua Portuguesa		Legislação		Conhecimentos Específicos		Total	
		nº de questões	pontos	nº de questões	pontos	nº de questões	pontos	nº de questões	pontos
01	Analista de Tecnologia da Informação/Sistema de Informações	15	30	5	10	30	60	50	100
02	Analista de Tecnologia da Informação/Suporte	15	30	5	10	30	60	50	100
03	Arquivista	15	30	5	10	30	60	50	100
04	Assistente Social	15	30	5	10	30	60	50	100
05	Bibliotecário-Documentalista	15	30	5	10	30	60	50	100
06	Biólogo	15	30	5	10	30	60	50	100
07	Biólogo (para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS)	15	30	5	10	30	60	50	100
08	Contador	15	30	5	10	30	60	50	100
09	Enfermeiro	15	30	5	10	30	60	50	100
10	Engenheiro Agrônomo	15	30	5	10	30	60	50	100
11	Engenheiro Agrônomo (para atuar na Estação Experimental Agronômica, em Eldorado do Sul/RS)	15	30	5	10	30	60	50	100

12	Físico	15	30	5	10	30	60	50	100
13	Médico Veterinário/Clinica de Grandes Animais	15	30	5	10	30	60	50	100
14	Médico Veterinário/Patologia Aviária	15	30	5	10	30	60	50	100
15	Médico Veterinário/Reprodução e Experimentação de Animais de Laboratório.	15	30	5	10	30	60	50	100
16	Produtor Cultural	15	30	5	10	30	60	50	100
17	Psicólogo	15	30	5	10	30	60	50	100
18	Químico	15	30	5	10	30	60	50	100
19	Químico (para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS)	15	30	5	10	30	60	50	100
20	Revisor de Texto	15	30	5	10	30	60	50	100
21	Técnico em Assuntos Educacionais	15	30	5	10	30	60	50	100
22	Assistente em Administração	20	40	-	-	30	60	50	100
23	Assistente em Administração (para atuar no CECLIMAR, em Imbé/RS)	20	40	-	-	30	60	50	100
24	Assistente em Administração (para atuar na Estação Experimental Agrônômica, em Eldorado do Sul/RS)	20	40	-	-	30	60	50	100
25	Técnico em Contabilidade	15	30	5	10	30	60	50	100

7.2 Os programas da prova escrita objetiva encontram-se no Anexo 1 deste Edital.

7.3 Os locais de realização da prova escrita objetiva, bem como outras informações que se fizerem necessárias, serão divulgados conforme o disposto no item 2 desse Edital, no dia 8 de maio de 2008.

7.4 A prova escrita objetiva do Concurso Público a que se refere este Edital será realizada no dia 18 de maio de 2008 e terá a duração de três horas e 30 minutos.

7.5 Os candidatos deverão comparecer ao local designado para a prova escrita objetiva, com antecedência mínima de 30 (trinta) minutos do horário previsto para o início da mesma, munidos de caneta esferográfica de tinta azul ou preta e

documento de identidade informado no Requerimento de Inscrição, conforme item 2.4 deste Edital.

7.6 Não será admitido no prédio o candidato que se apresentar após o horário estabelecido para o início da prova escrita objetiva.

7.7 Não será permitida a entrada na sala de prova de candidato que se apresentar após o sinal indicativo de seu início, salvo se acompanhado por representante da Coordenação do Concurso.

7.8 Durante a realização da prova escrita objetiva não serão permitidas consultas de nenhuma espécie, bem como o uso de máquina calculadora, telefone celular, pager, fone de ouvido ou quaisquer outros aparelhos eletrônicos.

7.9 O candidato deverá assinalar suas respostas na Folha de Respostas com caneta esferográfica de tinta azul ou preta.

7.10 Será de inteira responsabilidade do candidato o preenchimento correto da Folha de Respostas.

7.11 Não serão computadas as questões não assinaladas na Folha de Respostas e as questões que contenham mais de uma resposta, emenda ou rasura, ainda que legíveis.

7.12 Será excluído do Concurso o candidato que deixar de comparecer no dia da prova escrita objetiva; não estiver no local de realização da prova escrita objetiva até o início previsto para a mesma; cometer, em qualquer fase do Concurso, descortesia ou incorreção para qualquer examinador, coordenador e/ou fiscal, outro candidato ou autoridade presente durante a realização da prova; for surpreendido, durante a realização da prova escrita objetiva, em comunicação com outro candidato, verbalmente e/ou por escrito e/ou em consulta a anotações, livros ou cadernos, ou fizer uso de aparelhos eletrônicos; afastar-se da sala ou local de prova escrita objetiva sem o acompanhamento de fiscal ou ausentar-se portando a Folha de Respostas.

7.13 Far-se-á, no dia de aplicação de prova escrita objetiva e durante a mesma,

como forma de identificação, a coleta de impressão digital de todos os candidatos.

7.14 O candidato somente poderá se retirar do recinto da prova após transcorrida uma (1) hora do início da mesma.

7.15 Os candidatos terão direito de permanecer na sala de prova até que o último candidato conclua a prova, desde que permaneçam em silêncio.

7.16 Não será permitido ao candidato ligar ou utilizar seu celular, ou quaisquer aparelhos eletrônicos, enquanto permanecer nas dependências dos locais de aplicação de prova.

7.17 Não será permitida a permanência de candidato que encerrou sua prova, ou de acompanhante de candidato ou de pessoas estranhas ao Processo Seletivo nas dependências dos locais de aplicação de prova.

8 DOS RECURSOS

8.1 O candidato poderá interpor recurso, mediante exposição fundamentada e documentada, referente:

8.1.1 à inscrição não-homologada, no prazo de três (3) dias úteis, a contar do primeiro dia útil subsequente ao da publicação do Edital de Homologação das Inscrições;

8.1.2 ao gabarito preliminar da prova objetiva, no prazo de três (3) dias úteis, a contar do primeiro dia útil subsequente ao da publicação do respectivo Edital ou Aviso de divulgação dos resultados;

8.1.3 às incorreções ou irregularidades constatadas na execução do Concurso, no prazo de três (3) dias úteis, a contar do primeiro dia útil subsequente ao de sua ocorrência.

8.2 O recurso deverá ser apresentado por petição escrita, entregue pelo candidato ou por seu procurador, exclusivamente, na FAURGS, Av. Bento Gonçalves, nº 9500, prédio 43.609, 3o andar, Setor de Concursos, Bairro Agronomia, CEP 91501-970, Porto Alegre, RS, no horário das 9h às 17h.

8.3 Os pedidos de recursos quanto a gabarito preliminar de questões da prova escrita objetiva deverão ser dirigidos à FAURGS – Setor de Concursos, em formulário próprio, disponível nos

endereços

http://www.ufrgs.br/prorh/concursos_abertos_e/ou

<http://www.faurgs.ufrgs.br/concursos> e deverão ser entregues, exclusivamente, no guichê de atendimento da FAURGS - Setor de Concursos, situado à Av. Bento Gonçalves, 9500, Prédio 43609, Campus do Vale da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Bairro Agronomia, Porto Alegre, RS, no período de 22 a 24 de abril de 2008, no horário das 9h às 17h.

8.4 Se da análise de recursos resultar anulação de questões objetivas, essas serão consideradas como respondidas corretamente por todos os candidatos. Se resultar alteração de gabarito, as provas de todos os candidatos serão corrigidas conforme a referida alteração, e seu resultado final, divulgado de acordo com esse novo gabarito.

8.5 Não serão conhecidos os recursos interpostos fora de prazo, por e-mail, por via postal ou que tiverem sido interpostos de forma diferente do previsto no subitem 8.1 deste Edital.

8.6 As respostas da Banca Examinadora a pedidos de revisão estarão à disposição de candidatos que as interpuseram, a partir da data de divulgação oficial do resultado final a que se referem, na Sede da FAURGS.

8.7 Admitir-se-á, para cada candidato, um único recurso para cada evento constante no subitem 8.1.

8.8 Serão de caráter irrecurável, na esfera administrativa, os resultados do Concurso após apreciação de recursos e publicação de decisões finais.

9 DA CLASSIFICAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO

9.1 Serão habilitados os candidatos que obtiverem aproveitamento superior a 20% (vinte por cento) de pontos em cada uma das partes da prova escrita objetiva e igual ou superior a 40% (quarenta por cento) da pontuação total da prova escrita objetiva, obedecida a ordem decrescente de pontos obtidos, conforme o quadro do item 7.1 deste Edital.

9.2 Caso os candidatos a um mesmo cargo obtenham idêntico número de pontos

na classificação, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

9.2.1 Para os cargos de Nível de Classificação E (Nível Superior) e de Técnico em Contabilidade - Nível de Classificação D (Nível Médio): maior idade, no caso de pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, nos termos do Artigo 1º da Lei Federal no 10.741/2003.; maior pontuação na parte de Conhecimentos Específicos; maior pontuação na parte de Língua Portuguesa; sorteio público.

9.2.2 Para o cargo de Assistente em Administração - Nível de Classificação D (Nível Médio): maior idade, no caso de pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, nos termos do Artigo 1º da Lei Federal no 10.741/2003; maior pontuação na parte de Conhecimentos Específicos; sorteio público.

9.3 Em caso de ocorrer sorteio público como último critério de desempate, esse será comunicado a candidatos através de Edital a ser divulgado com antecedência de três (3) dias úteis da data de sua realização, através dos endereços http://www.ufrgs.br/prorh/concursos_abertos_e/ou

http://www.faurgs.ufrgs.br/concursos_e e estará, também, à disposição no térreo do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS, e na sede da FAURGS- Setor de Concursos.

9.4 Para efeito de classificação a que se referem os subitens 9.2.1 e 9.2.2, alínea "d", será considerada a situação informada pelos candidatos no Requerimento de Inscrição, a ser confirmada quando da apresentação de documentação para a posse.

9.5 O resultado final do Concurso será homologado mediante publicação de Edital no Diário Oficial da União e será divulgado através de endereços constantes no item 2 deste Edital.

9.6 A portaria de nomeação de candidatos habilitados, conforme disponibilidade de vagas, será publicada no Diário Oficial da União logo após a publicação do Edital a que se refere o item 9.5 deste Edital.

10 DO PROVIMENTO DOS CARGOS

10.1 Os candidatos efetivamente nomeados terão o prazo de 30 (trinta) dias, a contar de nomeação no DOU, para tomar posse sendo que esse ato ficará condicionado, além de atendimento a requisitos dos subitens 5.1 e 5.3 deste Edital, à prévia inspeção médica realizada pela Junta Médica Oficial da UFRGS.

10.2 Os documentos comprobatórios e demais exigências legais deverão ser apresentados pelos candidatos antes do ato de posse. A lista de exames médicos e documentos necessários para o provimento do cargo encontra-se publicada no endereço

http://www.ufrgs.br/prorh/concursos_abertos, bem como à disposição na Divisão de Controle de Cargos do Departamento de Administração de Recursos Humanos (DARH), na Pró-Reitoria de Recursos Humanos, 4o andar do prédio da Reitoria, à Av. Paulo Gama, 110, Campus Centro da UFRGS, em Porto Alegre, RS.

10.3 Os candidatos que não comparecerem ao exame médico ou não forem considerados aptos, física e/ou mentalmente, para o exercício de atividades típicas do cargo a que concorreram, ou não apresentarem os documentos para investidura no cargo, ou não comparecerem para tomar posse serão excluídos do Concurso e substituídos por candidatos com classificação posterior. Aplica-se, nesse caso, o definido no subitem 10.4.

10.4 A UFRGS realizará novas convocações através de telegrama, encaminhado ao endereço de candidatos classificados, informado no Requerimento de Inscrição.

10.5 O candidato aprovado no Concurso deverá comunicar à Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFRGS qualquer mudança de endereço, sob pena de, não sendo encontrado, ser considerado

eliminado do Concurso Público que realizou, objeto deste Edital.

10.6 O candidato aprovado que, no ato de inscrição, alegar ser portador de deficiência física e não tiver essa condição comprovada no exame médico, ou não comprovar os requisitos do item 3, concorrerá somente pela classificação geral, e aplicar-se-ão a ele todas as regras estabelecidas para os candidatos incluídos nessa classificação.

10.7 O candidato de nacionalidade portuguesa deverá comprovar estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento de gozo de direitos políticos, nos termos do parágrafo primeiro do artigo 12 da Constituição da República e dos Decretos nº 70.391/72 e nº 70.436/72.

10.8 O candidato deverá estar em dia com as obrigações eleitorais.

10.9 No caso de candidato do sexo masculino, deverá estar em dia com as obrigações militares.

10.10 A idade mínima para investidura no cargo, de acordo com o item V, do artigo 5º, da Lei nº 8.112, de 11/12/90, com suas alterações, é de 18 anos, a ser comprovada na investidura do cargo. Somente poderá ser empossado aquele que, com menos de 70 (setenta) anos, for julgado apto, física e mentalmente, pela Junta Médica Oficial da UFRGS, para o exercício do cargo, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 14 da Lei nº 8.112/90, com suas alterações.

10.11 O ingresso será no Nível de Classificação E (Nível Superior), Classe de Capacitação I, Padrão Inicial, e Nível de Classificação D (Nível Médio), Classe de Capacitação I, Padrão Inicial, conforme dispõe o artigo 9º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, DOU de 13 de janeiro de 2005, que prevê o provimento no padrão inicial do 1o (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação.

10.12 A nomeação de candidatos dar-se-á no regime da Lei nº 8.112/90, de 11/12/90, com suas alterações.

10.13 Para a investidura no cargo, o candidato não poderá estar incompatibilizado, nos termos do artigo 137 da Lei nº 8.112/90, com suas alterações.

10.14 Os candidatos nomeados poderão ser lotados e ter exercício em qualquer um dos quatro campi da UFRGS, inclusive na Estação Experimental Agronômica (Eldorado do Sul/RS) e no Centro de Estudos Costeiros, Limnológicos e Marinhos - CECLIMAR (Imbé/RS).

11 DA VALIDADE DO CONCURSO

O Concurso terá a validade de um ano, prorrogável por igual período, no interesse da Instituição, a contar da data de publicação da primeira homologação de resultado no Diário Oficial da União.

12 DAS DISPOSIÇÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

12.1 O candidato convocado que não aceitar a sua indicação não poderá optar por ser acrescentado ao final da relação classificatória e será automaticamente excluído do Concurso.

12.2 A classificação no Concurso objeto deste Edital não assegura a candidato habilitado o direito de ser nomeado para o cargo concorrido, mas sim a expectativa de direito à nomeação segundo a ordem de

classificação. Durante a validade do Concurso, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul reserva-se o direito de proceder a nomeações de acordo com a disponibilidade orçamentária e legislação vigente.

12.3 A participação no Concurso implica, desde logo, o conhecimento e a tácita aceitação de condições e exigências estabelecidas no inteiro teor deste Edital, de instruções específicas e demais expedientes reguladores do Concurso.

12.4 Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Concurso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e pela Coordenação do Setor de Concursos da FAURGS.

Porto Alegre, 24 de março de 2008.

JOSÉ CARLOS FERRAZ HENNEMANN,
Reitor.