

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO:  
AVANÇOS E DESAFIOS**

**THE INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE PUBLIC SERVICE:  
ADVANCES AND CHALLENGES**

**Paulo José Conceição Santana<sup>1</sup>**

**Ivana da França Caldas Santana<sup>2</sup>**

**RESUMO:** No Brasil, a discriminação com relação às pessoas com deficiência vem de um processo histórico excludente desta parcela da população, limitando seus direitos, vida social, liberdade e inclusão profissional. Este processo que foi herdado dos costumes e crenças dos povos formadores da população, a exemplo dos indígenas e europeus, permanece enraizado na cultura brasileira. Contudo, há uma inclinação política, forçada pela pressão de organismos nacionais e internacionais, que vem se desenhando há algumas décadas para inserção destes cidadãos no Serviço Público Federal, por meio da criação e implementação de normativas que garantem um percentual das vagas de concursos públicos para pessoas com deficiência, a chamada cota para deficientes. No entanto, ao mesmo tempo em que esse direito é constituído, não há na mesma proporção ações no sentido de melhores condições de trabalho e acessibilidade para este público. Neste panorama se propõe o debate sobre a inclusão das pessoas com deficiência no serviço público federal, com base em uma investigação amparada nos principais estudiosos do assunto e na evolução das leis que protegem esse grupo. Ao final constatou-se que, apesar das oportunidades dadas às pessoas com deficiência, é necessário qualificar as condições de permanência e inclusão destas pessoas no ambiente profissional.

**Palavras-Chave:** Pessoas com deficiência, Inclusão Social, Inserção Profissional, Acesso ao Serviço Público, Desenvolvimento Humano

**ABSTRACT:** In Brazil, discrimination in relation to people with disabilities comes from a historical process that excludes this part of the population, limiting their rights, social life, freedom and professional inclusion. This process, which was inherited from the customs and beliefs of the peoples forming the population, like the indigenous and European, remains rooted in Brazilian culture. However, there is a political inclination, forced by the pressure of national and international organizations, which has been drawing for some decades for the insertion of these citizens in the

---

<sup>1</sup> Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos / Servidor da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia / paulojcsantana@gmail.com

<sup>2</sup> Especialista de Gestão em Serviço Social e Políticas Públicas / Servidora da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia / ivanafcsantana@gmail.com

Federal Public Service, through the creation and implementation of regulations that guarantee a percentage of the vacancies of public tenders for people with disabilities, the so-called quota for the disabled. However, at the same time that this right is constituted, there is in the same proportion actions towards better working conditions and accessibility for this public. This panorama proposes the debate on the inclusion of people with disabilities in the federal public service, based on research supported by the main scholars of the subject and the evolution of the laws that protect this group. In the end it was found that, despite the opportunities given to people with disabilities, it is necessary to qualify the conditions of permanence and inclusion of these people in the professional environment.

**Keywords:** People with Disabilities, Social Inclusion, Professional Insertion, Public Service Access, Human Development

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente muito se discute sobre a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, se o amparo legal do governo é suficiente e efetivo, se são assistidas em sua totalidade ou mesmo se estão devidamente inseridas no mercado de trabalho.

100

Tratam-se de debates importantes que visam ofertar condições de igualdade e de bem-estar social a esta importante parcela da população.

No entanto, as discussões quase que por regra, giram em torno das necessidades de abrir espaços sociais para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência, raramente se fala da qualidade destes espaços que são disponibilizados.

Especificamente no campo profissional já existem hoje normativos que obrigam as empresas a destinar um quantitativo mínimo de postos de trabalho às pessoas com deficiência, enquanto que no serviço público, as instituições devem garantir em seus editais, reserva de vagas específicas para este público. Assim fica garantida a entrada, ou inserção, de uma parcela mínima destas pessoas no mercado de trabalho.

De acordo com o IBGE, o Brasil possuía em 2010 mais de 44 (quarenta e quatro) milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, este número equivalia a cerca de 24% (vinte e quatro por cento) da população total do país. Desta população, ainda de acordo com o IBGE, mais da metade estaria fora do mercado de trabalho formal, e os que conseguiram entrar no mercado tinham salários mais baixos que a média dos demais trabalhadores que atuavam no mesmo setor da

economia, ainda que a Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXXI proíba qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de trabalhadores com qualquer tipo de deficiência.

A questão salarial é apenas um detalhe na entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho frente as grandes necessidades de adaptações necessárias para que estes profissionais desenvolvam suas atividades com eficácia e equidade, logo, de forma inclusiva.

A inclusão visa à preparação social e técnica das pessoas com deficiência para o trabalho, adequação do ambiente de trabalho (espaços, artefatos, acessibilidade e relações sociais), o acompanhamento psicossocial e do desenvolvimento técnico das pessoas com deficiência em estágio profissional. (SIMONELLI & CAMAROTTO, 2011)

Através de uma investigação bibliográfica, aliada a observações do dia-a-dia profissional na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), propõe-se discutir mais cuidadosamente ao longo deste artigo, sobre a entrada de pessoas com deficiência no serviço público federal, buscando identificar ao longo do debate se há qualidade nesta entrada, ou seja: se há somente uma inserção destas pessoas no serviço público ou, de fato, ocorre uma inclusão.

Para atingir o objetivo final, discutiremos o conteúdo em tópicos que abordarão a evolução do conceito de pessoa com deficiência, em seguida será analisado o avanço das bases históricas e legais que norteiam o tema e finalmente o debate entre inserção e inclusão das pessoas com deficiência no meio profissional.

## **2. EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Talvez possa parecer um mero detalhe linguístico, mas a conceituação de condições humanas é imprescindível em um processo de inclusão. O tratamento nominal dado às pessoas com deficiência não é diferente, este pode proporcionar um tom de maior ou menor discriminação, ou mesmo cessá-lo.

A evolução do conceito se deu a partir de aspectos biológicos, físicos, morais e até jurídicos. Por envolver aspectos tão complexos, esta terminologia vem sofrendo uma série de adequações ao longo dos anos, com a finalidade de tornar-se mais humanizada.

Giordano (2000, p. 40) afirma que a análise histórica do conceito de deficiência remete a uma “estreita relação entre a concepção do fenômeno e a ação social perante seu portador”.

A primeira expressão legal criada no Brasil para denominar as pessoas com deficiência surge na década de 1940, com a denominação “indivíduos de capacidade reduzida”. Popularmente, no entanto, a sociedade utilizou termos como “aleijado”, “defeituoso” ou “inválido” por muitos anos e ainda nos tempos atuais não é incomum ouvir essas expressões de pessoas menos esclarecidas.

No início da década de 1950, surge o primeiro termo que se difundiu internacionalmente, conforme destaca Romeu Kazumi Sasaki (2003):

Após a 1ª e 2ª Guerras Mundiais, a mídia passou a usar “os incapacitados”. O termo designava, de início, “indivíduos sem capacidade” e, mais tarde, passou a significar “pessoas com capacidade residual”. Durante várias décadas, era comum o uso dessa expressão para se referir a pessoas com deficiência de qualquer idade. Uma variação foi “os incapazes”, que significava “aqueles que não são capazes” de fazer determinada atividade por causa da deficiência.

O termo “deficientes” surgiu apenas em 1981, ano estabelecido pelas Organização das Nações Unidas (ONU) como o Ano Internacional e a Década das Pessoas Deficientes.

A partir da intervenção da ONU, iniciou-se uma busca implacável para se identificar ou se criar o termo politicamente correto para se referir às pessoas com deficiência. Assim, em 1981, surgiu a primeira expressão “oficial” apoiada pela própria ONU: “Pessoas Deficientes”, a idéia era que ao atribuir o codinome “pessoas” àqueles que tinham deficiência, desse uma posição de igualdade, unidade, equiparando-os em direitos e dignidade aos membros de qualquer sociedade ou país.

Ao final da década de 1980, mais uma vez houve uma alteração terminológica, surgindo a expressão “Portador de Deficiência” ou “Portador de Necessidades Especiais”, mas, conforme coloca o Prof. Edgilson Tavares de Araújo (2007), “a deficiência é um estado (permanente ou transitório), um “modo de ser” no indivíduo, sendo assim, este não a porta consigo, nem a carrega”, este fato, fez com que o termo começasse a gerar um desconforto, afinal a deficiência é intrínseca de quem a possui.

Outra definição que surgiu no início do século XXI foi a de “Pessoas Especiais” e em seguida “Pessoas com Necessidades Especiais”, essa terminologia surge na esfera educacional para definir a condição de crianças com deficiência passando a ser utilizada em todas as circunstâncias. No entanto, este rótulo foi desfeito, pelo fato de que todo ser humano, independente de sua condição física ou mental possui necessidades específicas, logo, especiais.

Finalmente em 30 de março de 2007, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU define a utilização da expressão “pessoa com deficiência”, que passou a ser utilizada de forma global. O novo conceito supera a ideia de impedimento como sinônimo de deficiência, reconhecendo na restrição de participação o fenômeno determinante para a identificação da desigualdade pela deficiência (DINIZ, 2009).

Assim, ao menos terminologicamente parece se ter chegado a um consenso sobre a melhor forma de tratamento, que amenizasse, ou pelo menos não alimentasse ainda mais, o processo de exclusão das pessoas com deficiência.

A terminologia, reconhecida no Brasil através do Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009, define pessoas com deficiência como “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

Esta definição foi reforçada no emaranhado jurídicos do Brasil através da Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

No entanto, em função do conjunto de jurisprudências que datam épocas diversas, é comum que se encontre terminologias diferentes para tratar de ações referentes aos direitos das pessoas com deficiência.

### **3. BASES HISTÓRICAS DE DISCRIMAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Vivemos em um país que mesmo com tantos avanços e conquistas legalizadas, ainda compreende o conceito de deficiência atrelado a incapacidade. As

peças com deficiência são vistas como sujeitos anômalos, que não conseguem desenvolver as mesmas atribuições de uma pessoa “normal”.

Tal pensamento cria e alimenta uma visão preconceituosa e discriminatória, que apresenta como consequência direta à dificuldade de garantias na inserção no meio social e do mercado de trabalho. A discriminação é ainda maior quando estes são vistos como incapazes em razão da deficiência ser confundida com uma doença.

De acordo com Marciel (2000),

A falta de conhecimento da sociedade, em geral, faz com que a deficiência seja considerada uma doença crônica, um peso ou um problema. O estigma da deficiência é grave, transformando as pessoas cegas, surdas e com deficiências mentais ou físicas em seres incapazes, indefesos, sem direitos, sempre deixados para o segundo lugar na ordem das coisas. É necessário muito esforço para superar este estigma.

Assim, é perceptível a ocorrência da supressão dessa parcela da população. Condição que vem se mantendo desde as sociedades antepassadas, que já não aceitavam a deficiência, provocando uma exclusão quase total destas.

Na Europa, as famílias chegavam a escondê-las da convivência social, isolando-as do mundo, segundo Flávia Piosevan (2010, p. 223-224):

Num primeiro estágio de total intolerância tais pessoas eram consideradas impuras, castigadas pelos deuses. Platão em “A República” e Aristóteles em “A Política” fazem referência à eliminação de crianças nascidas com deformidades, seja por abandono seja atirando-as da cadeia montanhosa de Tygetos na Grécia. Famosa foi a cidade grega de Esparta, onde no reinado de Leônidas, os guerreiros deveriam ser perfeitos para defender suas fronteiras, sendo sumariamente executadas as crianças nascidas com qualquer tipo de deficiência.

No Brasil, esta exclusão está enraizada na cultura desde o tempo onde os filhos de escravos que nasciam com alguma deficiência eram “descartados”, ou em tribos indígenas que enterravam vivas as crianças concebidas algum tipo de “anormalidade”, baseada em crenças de que seria uma maldição dos deuses.

A herança deste pensamento segue bem visível na estrutura da sociedade, que inabilita estas pessoas, marginalizando-as e privando-as de liberdade social, de apropriação da sua própria vida, enquanto sujeito de direitos.

O nascimento de um bebê com deficiência ou o aparecimento de qualquer necessidade especial em algum membro da família altera consideravelmente a rotina no lar. Os pais logo se perguntam: por

quê? De quem é a culpa? Como agirei daqui para frente? Como será o futuro de meu filho? O imaginário, então, toma conta das atitudes desses pais ou responsáveis e a dinâmica familiar fica fragilizada. Imediatamente instalam-se a insegurança, o complexo de culpa, o medo do futuro, a rejeição e a revolta, uma vez que esses pais percebem que, a partir da deficiência instalada, terão um longo e tortuoso caminho de combate à discriminação e ao isolamento. (Maciel, 2000)

Trata-se, portanto, de um dos processos excludentes históricos menos debatido e menos estudado, se comparado com outros processos opressores, como o dos negros, dos índios, das mulheres ou dos LGBTs.

Obviamente é muito mais fácil atrelar as pessoas com deficiência aos seus impedimentos, dificuldades, imperfeições e aparências do que tentar identifica-las como ator de potencial capacidade de se adaptar a qualquer atividade desenvolvida pelos não-deficientes.

A necessidade de inclusão das pessoas com deficiência é um grande desafio para todos os setores da sociedade brasileira. A inclusão social destas pessoas significará torná-las parte ativa da sociedade, assegurando o respeito aos seus direitos em todas as instâncias.

Deve-se lembrar, sempre, que o princípio fundamental da sociedade inclusiva é o de que todas as pessoas, independentemente de suas condições e/ou características particulares, devem ter suas necessidades básicas e especiais atendidas. É justamente no atendimento das diversidades que se encontra a democracia.

A situação agrava-se ainda mais, uma vez que a discrepância de tratamento adequado nas condições de ensino/aprendizagem torna a pessoa com deficiência um agente em condições bastante desiguais na acirrada disputa pelo mercado de trabalho.

Em pleno terceiro milênio, nosso sistema educacional básico ainda ignora a diversidade existente entre os seres humanos e trata da educação escolar como se todos apresentassem um mesmo ritmo de aprendizagem. Em outras palavras, a característica dos processos ainda reinantes nas escolas é a de estranhamento e exclusão ao que é diferente ou que foge de uma suposta normalidade.

Na população de classes econômicas menos favorecidas as dificuldades se potencializam, pois, a falta de recursos diminui ainda mais as chances de uma formação de qualidade e, por consequência, sua entrada no mercado de trabalho.

Obviamente que para o desempenho de algumas atividades profissionais mais específicas, a exigência de aptidão física é indispensável. Setores como o de segurança e transporte, por exemplo, é naturalmente excludente para alguns tipos de deficiência. Mas atividades que exijam, por exemplo, apenas aptidão intelectual não deveria constituir-se como de difícil acesso as pessoas com deficiência.

Conforme transcrito por Nogueira (2012, *apud* LIMA, 2010):

Pessoas com deficiência não são incapazes, muito embora possam apresentar limitações/restrições para esta ou aquela função. Destarte, uma situação restritiva hoje a esta ou àquela área da deficiência, para o exercício laboral, poderá não o ser amanhã, sendo suplantada, por exemplo, por meio da tecnologia.

#### **4. INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO**

106

Ao longo das últimas décadas, o Brasil adotou uma postura legal de proteção e inserção da pessoa com deficiência no serviço público.

A primeira legislação voltada à inserção do deficiente na administração pública ocorreu na década de 40 do século passado. Decreto-Lei nº 5.895 de 20 de outubro de 1943, assinado pelo então presidente Getúlio Vargas, autorizava o aproveitamento de indivíduos de capacidade reduzida no serviço público. Note-se que se tratava de uma “autorização”, o que afirma que até 1943 pessoas com algum tipo de deficiência eram consideradas inaptas ao serviço público no estado brasileiro.

Foi um primeiro passo, ainda curto, mas profundamente significativo, sobretudo por se tratar de uma época em que o país passava por uma completa reforma dos direitos trabalhistas, como a criação da carteira profissional, fixação de jornada semanal de trabalho em 48 horas e as férias remuneradas.

Mas foi com a promulgação da sétima Constituição Federal, em 05 de outubro de 1988, que o Brasil impôs de forma mais incisiva, a necessidade de inserir as pessoas com deficiência em seus quadros profissionais, a começar pela própria administração pública.



O inciso VIII do artigo 37 da Constituição de 1988 veio solidificar que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”, finalmente a reserva de vagas era obrigatória.

A lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispunha sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, foi à primeira Lei sancionada que tratou do novo dispositivo constitucional, mas ainda de forma muito simplória. A alínea “d” do inciso III do artigo 2.º da referida Lei orienta aos órgãos e entidades da administração direta e indireta que viabilizem “a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas com deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado (...).”

Apenas com a lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, foi finalmente definido um primeiro texto legal mais incisivo, que começou a estabelecer percentuais de reservas. No parágrafo 2.º do artigo 5.º a lei impõe: “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 oferecidas no concurso”.

Apesar de muito mais contundente, a nova lei impunha um percentual máximo, mas também criou uma situação em que a administração poderia reservar qualquer percentual, já que não previa um percentual mínimo de reservas de vagas para pessoas com deficiência.

Em função da limitação da norma legal, foi publicado o Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que regulamentava a Lei 7.853. Esta nova normativa jurídica definiu o percentual mínimo de vagas nos concursos públicos reservadas para pessoas com deficiência não poderia ser inferior a 5% (cinco por cento) do total de postos disponibilizados.

Portanto, foi preciso uma verdadeira “colcha de retalhos” de normas legais para que se chegasse à realidade atual de reservas entre 5% e 20% de vagas nos concursos para pessoas com deficiência.

Destaque-se que a legislação não reserva vagas sobre o montante de vagas, mas sobre as vagas de disponibilizados por cargos, logo, cargos que abrem poucas vagas não geram reserva de vagas.

Um exemplo prático desta perda é visível no último Edital para servidores técnico-administrativos da UFRB, em 2014, no total foram abertas 143 (cento e quarenta e três) vagas para novos servidores e reservados 10% (dez por cento) destas para Pessoas com Deficiência. Se o cálculo fosse realizado sobre o montante de vagas, 14 (quatorze) vagas seriam reservadas, no entanto, apenas 11 (onze) foram efetivamente destinadas às pessoas com deficiência, uma vez que vários cargos não atingiram número mínimo de vagas que justificasse a reserva.

No entanto, cabe ainda destacar, que a reserva de vagas não atinge a todos os deficientes. A informação do que é ou não considerado deficiência para fins de ingresso no serviço público através das cotas, encontra-se no Decreto 3.298, que traz a definição de que estes devem se enquadrar em pelo menos, um dos quatro grupos de deficiência:

- Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.
- Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais.
- Deficiência visual – cegueira ou baixa visão, que significa acuidade visual inferior a 0,3 no melhor olho, com a melhor correção óptica ou nos casos em que a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°.
- Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

Logo, pessoas com deficiência que não se adequam à uma das categorias mencionadas, ainda que não tenham fácil acesso às vagas de emprego em empresas particulares, não podem concorrer às vagas reservadas nos concursos públicos.

Ou seja, deficiências que, teoricamente, não sejam limitantes para a vida social e profissional da pessoa não geram direito de concorrer à reserva de vagas.

Mas, conforme cita Gugel (2016, p. 25) “ao partir do reconhecimento de que há diversidade de deficiências entre as pessoas é preciso promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem maior apoio”.

É notória que a luta para se estabelecer o acesso a pessoa com deficiência ao serviço público foi/é árdua e gradual, mas ao final de cada conquista, garante-se um passo importante para inclusão social e profissional destes.

O acesso a informação aliado a uma maior conscientização das pessoas em lutar, em se apropriar dos seus direitos, também tem papel fundamental para a garantia do ingresso e vigilância permanentes. Exemplo claro disso encontra-se nos questionamentos provenientes de editais de concursos públicos onde não há reservas de vagas para deficiente e que podem ser prontamente questionados, obrigando os órgãos a cumprirem o disposto jurídico.

Cabe destacar que, apesar da indiscutível relevância do arcabouço legal, é de extrema importância informar e instrumentalizar as pessoas do seu papel na sociedade, garantindo, desta forma, os seus direitos.

109

## **5. A NECESSIDADE DE INCLUSÃO**

Após vencida a dura luta para garantir que as pessoas com deficiência, finalmente, integrassem o rol de servidores públicos, urge agora que a administração garanta que estes servidores sejam devidamente incluídos no serviço público federal.

Inclusão é algo muito mais complexo que simplesmente a inserção. Inserir quer dizer colocar algo em um meio, ainda que de forma inerte. Incluir significa integrar algo ao meio de forma que o indivíduo interaja e seja ator político e social naquele ambiente.

Em se tratando da entrada das pessoas com deficiência no serviço público, é inegável a necessidade de ações que promovam a inclusão destes profissionais.

Historicamente os espaços profissionais não foram construídos para integrar pessoas com deficiência. Estrutura física, equipamentos e móveis, por exemplo, precisam ser adaptados para que estas pessoas possam transitar e desenvolver as atividades de forma análoga aos seus colegas.

Logo, a depender do grau da deficiência, são necessários investimentos em equipamentos, materiais e mobiliários específicos, além, é claro, de ajustamento da estrutura física dos órgãos, todas estas adequações e adaptações devem seguir a LBI, que define desenhos universais a serem adotados.

A LBI define em seu Artigo 53 que “a acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social”, e impõe ainda em seu artigo 56 que “a construção, a reforma, a ampliação ou a mudança de uso de edificações abertas ao público, de uso público ou privadas de uso coletivo deverão ser executadas de modo a serem acessíveis”.

Outro grande ganho para estes servidores foi a sanção da Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. Além desta, em 27 de junho de 2005, foi estabelecida a Lei nº 11.126, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambiente de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

Tais legislações, ainda que indiretamente, obrigou as instituições públicas a se organizarem para, minimamente, possibilitar o acesso das pessoas, inclusive os servidores, com as mais diversas deficiências.

Além disso, as pessoas com deficiência enfrentam inúmeras dificuldades em seus ambientes de trabalho porque não conseguem realizar de forma confortável às atividades do dia-a-dia que envolvem a participação dos sentidos sem o devido desenvolvimento pela falta de uma estrutura adaptada às suas necessidades.

Neste sentido, uma forte aliada para inclusão das pessoas com deficiência é a tecnologia. Atualmente existem programas de computadores que auxiliam a pessoas com qualquer tipo de deficiência.

Os programas baseados no padrão internacional Daisy – *Digital Accessible Information System*, programas que permite transformar qualquer formato de texto escrito disponível no computador em texto digital falado, os teclados em Braille e programas de digitação com a voz contribuem para que deficientes com limitação visual possam utilizar normalmente computadores e sistemas institucionais.

Infelizmente a aquisição destes componentes pela administração pública não é rotineira nos órgãos do executivo federal, em uma rápida consulta à plataforma *comprasnet*, que gerencia as compras realizadas por todos os entes do executivo federal, é possível verificar que aquisições deste tipo de material é muito raro.

Da mesma forma que a aquisição de cadeiras de rodas elétricas, lentes especiais de aumento e aparelhos auditivos podem ser ferramentas para auxiliar os servidores com deficiência na execução de suas tarefas.

Outro fator que merece cuidado da administração é o fato de que a inclusão só ocorre por completa, se levar em consideração as necessidades de também adequar a equipe e, sobretudo, os gestores à condição do colega com deficiência.

É perceptível que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para sua inclusão no serviço público federal, ocorrem em função da ineficácia dos dispositivos e normas legais existentes, que não impõem condições obrigatórias aos entes públicos para desconstruir as barreiras erguidas pelas representações sociais negativas a que estes indivíduos estão sujeitos, aliadas a falta de preparo dos gestores em lidar com as diferenças.

“Tudo isso repercute na negação do deficiente e em barreiras atitudinais, como, por exemplo, a segregação e a exclusão, que dificultam, e por vezes até impossibilitam, a convivência social das pessoas com deficiência com as demais e as colocam à margem da sociedade” (AMARAL, 1995).

Não significa que a presença deste servidor deve ser um fator exclusivamente determinante para definir as estratégias de ação da unidade, apenas deve-se garantir que o mesmo conseguirá se comunicar, opinar e participar das ações e decisões como qualquer outro.

Afinal, o servidor deficiente deve ter os mesmos direitos e deveres de qualquer outro servidor e não é por causa da deficiência que estes devem ser subestimados, como observamos na citação:

O outro, o diferente, o deficiente, representa muito mais coisas. Representa consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelham suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflado, não explícito – em cada dinâmica de inter-relações. (ANACHE, 1994, p. 123 apud AMARAL).

Desta forma, preparar a equipe para lidar com o colega, que possui condições e necessidades diferentes, é crucial para sua inclusão, afinal é natural que haja uma apreensão inicial quando se é colocado diante da ideia de se trabalhar com uma pessoa com deficiência, afinal, tudo o que surge de novo, de diferente, espontaneamente assusta.

No entanto, é importante deixar claro que a deficiência é natural e que ver, ouvir, falar ou se movimentar faz parte da história da vida de cada ser humano, não são questões obrigatórias e/ou proibidas. “A dificuldade de relacionamento não deve ser transformada nem em proteção nem no preconceito de tratá-lo como incapaz ou como super-herói” (IBDD, 2008).

Oferta de curso de LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais, capacitação da equipe de tecnologia da Informação para atuar com os programas específicos e alteração do *layout* dos ambientes de trabalho, são algumas das ações que podem ser desenvolvidas pelos recursos humanos junto à equipe.

Exemplo prático destas ações ocorreu em 2015 na UFRB, quando foram nomeados, um total de 11 (onze) tradutores de LIBRAS, além da capacitação de mais de 30 (trinta) profissionais para falar a língua. Esta equipe foi importante para a recepção dos novos servidores com deficiência que chegaram a universidade entre 2015 e 2017.

Também é importante que se entenda que, até pela dificuldade da pessoa com deficiência entrar no mercado de trabalho, ela tende a chegar ao serviço público sem muita experiência e, portanto, haverá a necessidade de capacitá-lo para executar suas funções. Conforme cita Tanaka & Manzini (2005, p. 275) “além de fatores individuais, econômicos e sociais, um outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha no processo de formação e qualificação profissional”.

Investir na capacitação destes profissionais, a fim de deixá-los no mesmo patamar dos demais servidores, é essencial para inclusão destes ao ambiente de trabalho. No entanto, em nenhuma das chamadas Escola de Governo, instituições públicas criadas com a finalidade de promover a formação, o aperfeiçoamento e a profissionalização de agentes públicos, é possível encontrar cursos específicos para este público.

Importante destacar que, apesar da extrema importância, a capacitação profissional isolada não é suficiente para garantir a inclusão do profissional, ela deve estar acompanhada das demais ações destacadas ao longo do texto.

## **5. CONCLUSÃO**

O processo de exclusão histórico das pessoas com deficiência traz consequências a estas até os dias atuais. A forma preconceituosa como sempre foram tratadas retratam a dificuldade de se inserir na mentalidade da sociedade a necessidade de se enxergar que todos são iguais e devem ter, resguardadas suas especificidades, os mesmos direitos e deveres.

A transformação de uma situação social depende do esforço individual e coletivo de toda sociedade. Mas, mais que isso, é uma responsabilidade do estado.

O princípio da igualdade impõe que o estado deve oferecer condições para que todos tenham as mesmas condições e oportunidades. Deste modo, apenas abrir espaço para inserção de pessoas com deficiência no serviço público federal não caracteriza o cumprimento do princípio da igualdade.

Logo, especificamente no caso da inclusão das pessoas com deficiência no serviço público federal, todos os entes do estado possuem sua parcela de responsabilidade para que, de fato, haja a total integração destes profissionais no dia-a-dia das instituições, condição não atendida pelo estado.

Conforme identificado ao longo da análise, o processo de inclusão possui quatro vertentes: adequação da estrutura física, aquisição de móveis e equipamentos de trabalho específicos, preparação da equipe de trabalho e capacitação profissional das pessoas com deficiência.

O fato é que, apesar de todo o arcabouço legal garantir a entrada destas pessoas no serviço público federal, pouco existe de regramentos legais que imponham aos órgãos públicos a necessidade de executar as ações que efetivamente incluam estes profissionais.

Toda legislação criada, aprovada e posta em prática é extremamente positiva para colocar essa população de milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência como integrantes das ações públicas e de instituições. No entanto, a mesma legislação que reconhece a necessidade de oportunizar a estas pessoas

igualdade de condições para entrar no serviço público, não prevê ações que possibilitem a inclusão delas, com suas limitações, suas dificuldades e suas realidades tão individualizadas.

Hoje, a legislação atende, parcialmente, apenas as necessidades de adequações físicas aos locais públicos, mas condições de mobiliários, materiais e preparo profissional não são abarcados pelas leis.

Na falta de normas legais próprias, cabe à cada instituição prover-se de autonomia administrativa para tomar providências para complementar as ações que tornem possíveis a total inclusão das pessoas com deficiência no seu cotidiano.

Incluir estas pessoas significa dar condições para que elas se desenvolvam, tomem decisões, assumam cargos e responsabilidades, sejam avaliadas e responsabilizadas por suas ações e omissões como todos os demais agentes públicos que exerçam suas atividades nos órgãos.

Obviamente que a inclusão destas pessoas também dependerá de como será o seu comportamento ético e profissional no sentido de assumir-se como parte integrante de um meio, de realizar suas atividades, cumprir seus deveres e se colocarem como agentes ativos.

Neste quesito, o papel dos gestores será importante, sendo necessário entender que, apesar de possuir ritmos ou características de execução diferentes dos demais agentes, o servidor com deficiência deve ser cobrado, elogiado e oportunizado como qualquer outro. Isto fará com que toda a equipe respeite e entenda que a deficiência do servidor não torna indistinta sua relação com a instituição.

Por fim, caberá ao setor de Recursos Humanos das instituições assumir o papel primordial de atuarem como mediadores da relação profissional diária das equipes de trabalho em que as pessoas com deficiência estejam inseridas.



**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Amaral, L. A. **Conhecendo a deficiência: (em companhia de Hércules)**. São Paulo: Robe, 1995.

ANACHE, A. A. **Educação e Deficiência: Estudo sobre a educação da pessoa com deficiência visual**. Campo Gande, CECITEC/UFMS, 1994.

ARAUJO, E. T. **\*Concepções e imaginário sobre cidadania, exclusão, integração e inclusão educacional das pessoas com deficiência no Brasil**. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara. 2007. Disponível em: <<http://cdsa.academica.org/000-066/514>>. Acesso em 12 de setembro de 2017

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro 1999. Regulamenta a Lei nº. 7.7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em 20 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.895**, de 20 de outubro 1943. Regulamenta a Lei nº. 7.7853, de 24 de outubro de 1989, Autoriza o aproveitamento de indivíduos de capacidade reduzida e dá outras providências. Disponível em:<<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=7495>>. Acesso em 27 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. Governo Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 20 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.853**, de 2 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em 20 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 8112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.: Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em 20 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm)>. Acesso em 20 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 11.126**, de 27 de junho de 2015 Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia...: Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11126.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11126.htm)>. Acesso em 20 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em 20 de julho de 2017.

BUSCAGLIA, L. **Os deficientes e seus pais**. Rio de Janeiro, Record, 1993.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito Constitucional**. 7ª. ed. Coimbra: Almedina, 2003

GIORDANO, W. B. **Eficiência e trabalho: analisando suas representações**. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia: Ed. da UCG, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Vamos Conhecer o Brasil**. Disponível em: < <http://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>>. Acesso em: 12 out. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.  
**Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença** -  
Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

MACIEL, M. R. C.. **Portadores de Deficiência: A Questão da Inclusão Social**. São Paulo Perspec. vol.14. São Paulo, 2000.

NOGUEIRA, R. W. **Inclusão de pessoas com deficiência é dever do Estado**. In: Revista Consultor Jurídico, Brasília, 19 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-dez-19/roberto-nogueira-inclusao-pessoas-deficiencia-dever-estado>>. Acesso em 07 de agosto de 2017

PIOVESAN, F. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SASSAKI, R. K. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** Revista da Sociedade Brasileira de Ostromizados, ano I, n. 1, 1º sem. 2003.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. (2005). **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial. 11. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382005000200008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008)>, acesso em 10 de julho de 2017.