

A POLÍTICA DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO NO BRASIL

Maicon Pierre da Silva
Mestrando em Educação (UFRGS)
maicon.cr@hotmail.com

A partir da aprovação da Constituição Federal (CF) de 1988, a política de inclusão das pessoas com deficiência no Serviço Público no Brasil foi assegurada. Com o Art. 37, inciso VIII, garante-se a reserva de vaga nos concursos públicos em âmbito federal, estadual e municipal para esse público. As políticas de acesso ao emprego forjaram um cenário, permitindo que as pessoas com deficiência (PCDs) tivessem acesso ao trabalho, além de benefícios assistenciais já assegurados em lei.

Assim, o grupo em questão vem buscando seu espaço no mundo profissional de maneira formal ou autônomo. Haja vista que a inserção de tais trabalhadores torna os empregadores agentes de transformação desses espaços, visando a proporcionar condições adequadas ao desenvolvimento de suas habilidades e ao cumprimento de suas obrigações, os setores público e privado se adaptam a essa realidade.

Sob essa ótica, o presente estudo objetiva, prioritariamente, averiguar as normativas vigentes no serviço público que proporcionam melhores condições de trabalho e segurança às pessoas com deficiência. Para discutir a temática, escolheu-se por começar apresentando os conceitos basilares acerca da formação de políticas públicas. Com início nos Estados Unidos e na Inglaterra, em meados das décadas de 50 e 60 no século XX, as Políticas Públicas vêm se consolidando ao longo dos anos como um importante campo de estudo das ações do Estado e de seus atores. É crível compreender e analisar suas fases e disputas permanentes, marcadas por uma agenda que se assenta em um jogo contínuo, cujo objetivo nada mais é do que a ascensão de determinados grupos ao centro do poder.

Inicialmente, divide em cinco fases assim caracterizadas: construção da agenda; formulação da política; processo decisório; implementação; e avaliação. Essas ações compõem o ciclo fundamental do campo das políticas:

1. Construção da agenda: fase na qual problemas e possíveis soluções chamam a atenção dos agentes públicos no intuito de produzir políticas públicas. Esse movimento se dá pelas tensões e possíveis avanços do cenário político que compreende muitos atores: pessoas envolvidas, organizações, sindicatos, associações, entre outros.
2. Formulação da política: marcada pela definição da agenda e alternativas. Em um primeiro momento, as atenções direcionam-se a questões oriundas de problemas específicos, que, posteriormente, balizam a definição de um plano viável para ação, visando à solução das problemáticas identificadas.
3. Processo decisório: conjunto de decisões tomadas por indivíduos de diferentes arenas que pode significar soluções para alguns problemas. As formações das políticas são oriundas de um processo racional de análise e de escolhas de acordo com as circunstâncias do momento.
4. Implementação: fase em que as diretrizes anteriormente definidas são postas em prática, buscando atingir resultados satisfatórios com êxito aos seus formuladores.
5. Avaliação: essa fase identifica-se pela análise parcial ou imparcial de um programa e seus resultados, consistindo no exame dos meios empregados na execução da política, seus alcances e efeitos.

No tocante ao mercado de trabalho, segundo o autor Hillage e Pollar (1998), as políticas de emprego devem ser elaboradas tomando como parâmetros algumas questões como: a) mapear o contingente de indivíduos com alguma necessidade especial, direcionando ações para fins de minimização das barreiras existentes, tornando os atores envolvidos fiadores dessas políticas; b) identificar as mazelas que afligem e freiam o desenvolvimento dessa parcela da população, constatando a preeminência, elencando os elementos essenciais à alocação dos investimentos; c) delinear o tempo de aplicação das medidas adotadas, tendo em vista a supressão dos impedimentos as intervenções tratadas.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2022, havia cerca de 19 milhões de pessoas com algum grau de deficiência. Referendando os dados apurados, fica claro que 26,6% dos

indivíduos com deficiência estão empregados, e 60,7% da população sem deficiência encontra-se em atividades laborais remuneradas. Destaca-se que 55% do total das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho está em atividades informais. O rendimento médio dessa parcela populacional também difere de modo que o grupo sem nenhum tipo de deficiência é mais bem remunerado. Denota-se, portanto, que as políticas de acesso voltadas para o público em comento vêm atingindo, gradativamente, seus objetivos, todavia, ainda, sem ter acesso pleno à oportunidade de trabalho formal. Para haver alteração no cenário atual, mostra-se necessário aumentar a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho a fim de verificar se as empresas estão preenchendo suas vagas conforme a lei.

Seguindo essa linha, cabe destacar a Lei n.º 13.146 de 6 de julho de 2015, mais conhecida como Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa Com deficiência, a qual traz uma definição cuidadosa acerca das características que definem uma pessoa considerada PCD. A lei supracitada pode ser considerada um importante avanço na garantia de direitos com relação às pessoas com deficiência, assegurando o acesso à educação, à saúde e ao trabalho. Nesse contexto, normatizou uma gama de outras leis que regulamentam o objeto da pesquisa. Vale frisar que, no artigo 2º, da Lei Brasileira de Inclusão, encontra-se, de maneira objetiva, a definição dos elementos que enquadram sujeitos na condição de Pessoa com Deficiência:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições *com as demais pessoas* (Brasil, 2015).

O quadro 1, que se encontra ao final do texto e é apresentado por Souza, Silva e Rodrigues (2022, p. 9), demonstra uma incômoda realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência, pois o percentual de ocupação dos cargos não chega a 2% do número total de servidores dos órgãos pesquisados, tendo em vista a lei estabelecer, no mínimo, 5%. Já em relação às posições de liderança, esse número é ainda menor, totalizando 0,29%. Os dados corroboram o estudo de Figueira (2008), que destaca a discriminação e o

preconceito construído historicamente, vindo a inferiorizar os PCDs, estigmatizando-os como incapazes e inválidos.

A metodologia escolhida para a análise em andamento é de caráter qualitativo a fim de conhecer as produções teóricas acerca das políticas de acesso e de permanência para as pessoas com deficiência no serviço público, visando reconhecer as obras bibliográficas, especialmente sobre a origem das reservas de vagas nos concursos públicos e mudanças importantes nos percentuais das reservas.

Posteriormente, após aprovação pela comissão de pesquisa e comitê de ética da universidade, será realizada uma pesquisa de campo que englobará oito servidores com deficiência visual, sendo três com cegueira, três com baixa visão e dois com visão monocular. As entrevistas serão semi-estruturadas com duração de aproximadamente de uma hora, as mesmas serão gravadas com autorização dos participantes, após será feita a transcrição e os resultados serão amplamente divulgados, respeitando a identidade dos participantes.

Apesar dos avanços nas políticas de inclusão das pessoas com deficiência, em especial no serviço público, verifica-se uma baixa ocupação das vagas reservadas por lei para esses indivíduos, sendo isso, ainda, reflexo de uma sociedade excludente que, de forma velada, remete os PCDs ao anonimato sem lhes dar a visibilidade necessária e as oportunidades para que possam demonstrar o seu verdadeiro potencial.

Nesse ínterim, importa concluir que, apesar do avanço no que concerne às políticas de acesso ao mercado de trabalho, ainda se faz necessário o investimento em políticas que enfoquem na permanência dessas pessoas no ambiente de trabalho. Tal permanência precisa, ainda, ser pautada na inclusão, ou seja, acesso com qualidade, nas condições de trabalho e na valorização desses profissionais, oferecendo, sob esse viés, a possibilidade de continuidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 13 dez 2024.

BRASIL. **Lei nº. 13.146, de 6 de jul. de 2015.** Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm; Acesso em: 13 dez 2024.

FIGUEIRA, Emilio. **Caminhando em Silêncio**: uma introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008.

HILLAGE, J.; POLLAR, E. **Employability**: developing a framework for policy analysis. Institute for Employment Studies, [s.l.], n. 85, 1998. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis . Acesso em: 13 dez 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Documentação do Censo 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102150> Acesso em: 13 dez 2024.

SOUZA, Maria Cassia Cardoso de; SILVA, Gerusa dos Santos; RODRIGUES, Lilian Segnini. A inclusão da pessoa com deficiência em cargos de liderança: um panorama do serviço público federal. **Revista Interface Tecnológica**, [s.l.], v.19, nº 2, 2022. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1464> Acesso em: 13 dez 2024.

THE AMERICANS WITH DISABILITIES ACT. The U.S Equal Employment Opportunity Commission, 1990. Disponível em: <http://www.eeoc.gov/ada/adatext.html> Acesso em: 13 dez 2024.

Quadro 1. Ocupação de cargos pelas PCDs em órgãos públicos federais

Órgão	Número Total de Servidores	Número Total de PCD	PCD em Cargos de Liderança
ENAP - Fundação Escola Nacional de Administração Pública	357	4	1
ME - Ministério da Economia	28.340	353	36
CGU - Controladoria-Geral da União	2.208	41	3
IFG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás	2.000	18	0
MMFDH - Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos	445	10	3
UFCAT - Universidade Federal de Catalão	465	8	4
UFMS – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	3.123	54	1
IFBA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	2.667	23	6
IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará	3.568	53	11
IFPB - Instituto Federal da Paraíba	2.349	66	14
UFS – Universidade Federal do Sergipe	3.103	47	4
UNIR - Fundação Universidade Federal de Rondônia	1.288	19	2
IFAC - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre	775	12	2
FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz	4.626	35	2
IFES - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecn. do ES	2.755	22	7
IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de SP	5.033	50	4
IFMG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecn. de MG	1.857	13	3
UFABC - Fundação Universidade Federal do ABC	1.579	17	0
UFF - Universidade Federal Fluminense	7.118	5	0
IFSC - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecn. de SC	2.581	64	22
RFB – Receita Federal do Brasil	16.946	234	22
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social	19.413	654	106
BB - Banco do Brasil S.A.	84.597	1.567	307
ANVISA - Agência Nacional de Vigilância Sanitária	1.551	36	4
IBGE – Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	4.082	123	29
Total	202.826	3.528	593

Fonte: Souza, Silva e Rodrigues (2022, p.9)