

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO  
Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

Rafael de Figueiredo Lopes

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
DE MINAS GERAIS

Belo Horizonte

2019

Rafael de Figueiredo Lopes

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
DE MINAS GERAIS

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Orientadora: Prof. Dra. Carla Bronzo Ladeira

Belo Horizonte  
2019

L864i      Lopes, Rafael de Figueiredo.  
Inclusão das pessoas com deficiência na administração pública de Minas Gerais [manuscrito] / Rafael de Figueiredo Lopes. – 2019. [6], 64 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2019.

Orientadora: Carla Bronzo Ladeira

Bibliografia: f. 65-69

1. Servidor público – Minas Gerais. 2. Deficiente – Integração social – Minas Gerais. 3. Políticas públicas – Minas Gerais. 4. Bem-estar social – Minas Gerais. I. Ladeira, Carla Bronzo. II. Título.

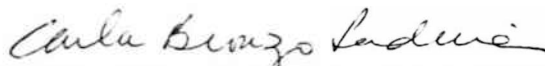
CDU 35.082-056.26(815.1)

**Rafael de Figueiredo Lopes**

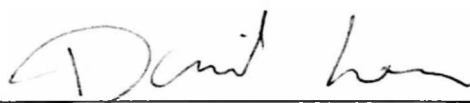
Inclusão das pessoas com deficiência na Administração Pública em Minas Gerais

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial de obtenção do título de bacharel em Administração Pública

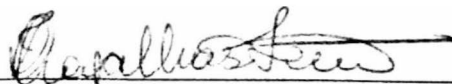
**Aprovada na Banca Examinadora**



Prof. Carla Bronzo Ladeira (Orientadora) – Fundação João Pinheiro



Prof. David Salim Santos Hosni (Avaliador) – Fundação João Pinheiro



Prof. Helena Teixeira Magalhães Soares (Avaliadora) – Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte, 28 de novembro de 2019

## RESUMO

O presente trabalho possui o objetivo de analisar a inclusão das pessoas com deficiência (PCD's) na Administração Pública no estado de Minas Gerais. Para analisar a inclusão realizou-se oito entrevistas com servidores com deficiência do estado, pessoas do setor de recursos humanos (RH) e da Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência (Caade). Nas entrevistas foram abordados temas como acessibilidade, ambiente de trabalho, capacitações e percepção das PCD's sobre as políticas do estado mineiro. Por meio dessa percepção, buscou-se compreender se a inclusão no serviço público estadual é efetiva. Assim, de acordo com as respostas dos entrevistados, percebeu-se que o local de trabalho não é totalmente acessível para as pessoas com deficiência, visto que pessoas com deficiência auditiva e visual encontram dificuldades para a realização de suas atividades diárias. Além disso, algumas PCD's tiveram obstáculos na inclusão no ambiente de trabalho como a discriminação e o despreparo dos servidores de recursos humanos. Em relação a percepção das PCD's sobre as políticas do estado de Minas Gerais, observou-se que, segundo os entrevistados, essas políticas não contemplam as necessidades desse público pelo fato da má divulgação e da pulverização de ações. Conclui-se que, no estado mineiro, não há uma inclusão efetiva das pessoas com deficiência no serviço público, sendo necessário políticas de capacitação para o setor de recursos humanos e adaptações na estrutura física dos órgãos do estado para atender melhor às deficiências visual e auditiva.

Palavras-chave: Administração Pública; inclusão; Minas Gerais; pessoas com deficiência;

## ABSTRACT

This paper aims to analyze the inclusion of People With Disabilities (PWD) in Public Administration in the state of Minas Gerais. To analyze inclusion, eight interviews were conducted among the employees with disabilities in the state; people from the human resources sector and from the Special Coordination for Support and Assistance to Person with Disabilities. The interviews addressed topics such as accessibility, work environment, training and perception of the PWD about Minas Gerais state policies. Through this perception, we sought to understand if inclusion in the state public service is effective. Thus, according to the respondents' answers, it was noticed that the workplace is not fully accessible for PWD, since people with hearing and visual disabilities find it difficult to perform their daily activities. In addition, some PWD had obstacles to inclusion in the workplace such as discrimination and unpreparedness of human resources servers. According to the interviewees, the perception about the policies of the state of Minas Gerais do not address the needs of this public due to the fact that the actions were poor disclosed. To conclude, in the state of Minas Gerais there is no effective inclusion of PWD in the public service. Therefore, it is necessary training policies for the Human Resources (HR) sector and adaptations in the physical structure of state organs to better address the visual and hearing impairments.

Keywords: Public administration; inclusion; Minas Gerais; people with disabilities

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### QUADROS

Quadro 1 – Quadro Comparativo dos conceitos de inclusão e integração

Quadro 2: Síntese das legislações nacionais e internacionais sobre as pessoas com deficiência

Quadro 3: Instituições brasileiras criadas para atender as PCD's

Quadro 4: Síntese das legislações mineiras sobre PCD's

### GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentagem de pessoas com deficiência segundo grupos de idade – Brasil, 2010

Gráfico 2: Ocupação das pessoas com deficiência no Brasil, segundo o sexo e tipo de deficiência – Brasil, 2010

Gráfico 3: Taxa de atividade das pessoas com deficiência no Brasil, segundo o sexo e o tipo – Brasil, 2010

Gráfico 4: Percentual das pessoas com e sem deficiência segundo a posição de ocupação – Brasil, 2010

Gráfico 5: Nível de instrução das pessoas de 15 anos ou mais de idade em Minas Gerais – Brasil, 2010

Gráfico 6: Principais itens que tornam uma vaga de emprego atrativa, segundo as PCD's e o setor de RH:

Gráfico 7: Percepção das PCD's e RH sobre a qualidade das oportunidades de trabalho oferecidas

Gráfico 8: Principais barreiras para a PCD no mercado de trabalho

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Pessoas com e sem deficiência ocupadas ou não segundo os grupos de idade – Brasil, 2010

Tabela 2: População residente de pessoas com deficiência e sua proporção nos estados brasileiros - Brasil, 2010

Tabela 3 – População total de pessoas com deficiência por tipo em Minas Gerais nos anos de 2000 e 2010

Tabela 4 – População residente, por tipo de deficiência, segundo a faixa etária em Minas Gerais – 2010

Tabela 5: Pessoas de 10 anos ou mais de idade com e sem deficiência ocupadas, segundo a faixa etária e sexo em Minas Gerais - 2010

Tabela 6: Pessoas com deficiência ocupadas, segundo a classe de rendimento mensal em todos os trabalhos – Minas Gerais – 2010

Tabela 7: Pessoas com deficiência por cota nos grupos de empresas de Minas Gerais, segundo o RAIS – 2016

Tabela 8: Pessoas com deficiência na Administração Pública de Minas Gerais, por tipo

Tabela 9: Pessoas com deficiência na Administração Pública mineira, por Secretaria De Estado

Tabela 10: Perfil dos entrevistados

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIações**

AACD	Associação de Assistência à Criança com deficiência
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CAADE	Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência
IBC	Instituto Benjamin Constant
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INES	Instituto Nacional de Educação de Surdos
ONU	Organizações das Nações Unidas
PCD's	Pessoas com Deficiência
RH	Recursos Humanos
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SDH/PR	Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República
SEDESE	Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social
SEPLAG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
SISAP	Sistema de Administração de Pessoal

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	3
<b>2 BREVE HISTÓRICO DAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b> .....	8
<b>2.1 Inclusão e integração das pessoas com deficiência</b> .....	8
<b>2.2 O caminho das legislações e a busca por proteção e inclusão no Brasil</b> .....	12
<b>2.3 A legislação e as políticas para pessoas com deficiência em Minas Gerais</b> .....	25
<b>3 PANORAMA GERAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL E EM MINAS GERAIS</b> .....	31
<b>3.1 Breve caracterização das pessoas com deficiência no Brasil</b> .....	31
<b>3.2 Breve caracterização das pessoas com deficiência em Minas Gerais</b> .....	38
<b>4 A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PÚBLICO EM MINAS GERAIS</b> .....	51
<b>4.1 A percepção dos servidores com deficiência sobre os desafios da inclusão no trabalho</b> .....	53
<b>4.1.1 Acessibilidade</b> .....	54
<b>4.1.2 Ambiente de trabalho</b> .....	56
<b>4.1.3 Capacitações</b> .....	58
<b>4.1.4 Percepção das pessoas com deficiência sobre as políticas do estado de Minas Gerais</b> .....	58
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	62
<b>6 REFERÊNCIAS</b> .....	65
<b>7 APÊNDICE A</b> .....	70

## 1 INTRODUÇÃO

Terminologia, segundo o dicionário é “um conjunto de termos técnicos específicos de uma ciência ou disciplina; nomenclatura” (Michaelis, 2015). As pessoas com deficiência (PCD's) já foram chamadas por vários termos. Durante anos, foi usado o termo “os inválidos”, até o século XX. Do início deste século até aproximadamente 1960, o termo passou a ser “os incapacitados”. Deste ano até cerca de 1980 mudou novamente para “os defeituosos” ou “os excepcionais”. A partir de 1981 passou a ser “pessoas deficientes” e posteriormente “pessoas portadoras de deficiência” ou “pessoas com necessidades especiais”. (SASSAKI, 2003).

Cabe dizer que nenhum desses termos, atualmente é o correto a ser dito. O termo “portador” não se aplica a uma condição nativa que faz parte da pessoa, e a deficiência não é sinônimo de doença. O termo “necessidades especiais” pode se relacionar com a ideia de que a PCD tenha que ser tratada de uma forma diferente por não possuir a mesma capacidade que as pessoas sem deficiência.

Segundo Sassaki (2003), os movimentos internacionais de pessoas com deficiência definem que o termo correto atualmente é “pessoa com deficiência”. Ele faz parte do texto da Convenção Internacional da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os direitos das PCD's. Foram sete princípios básicos para se chegar nesse termo. São eles:

- 1- Não esconder ou camuflar a deficiência;
- 2- Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todos têm deficiência;
- 3- Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
- 4- Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
- 5- Combater eufemismos que tentam diluir as diferenças, tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas com disfunção funcional” etc.
- 6- Defender a igualdade entre pessoas com deficiência e sem deficiência em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência;
- 7- Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência). (SASSAKI, 2003)

Assim, podemos dizer que pessoa com deficiência:

É 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)

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do Censo de 2010, as pessoas com deficiência representam cerca de 23,9% da população brasileira, o equivalente a mais de 45 milhões de indivíduos. Esse número requer políticas públicas bem estruturadas direcionadas a essas pessoas. Segundo Silva (1987), houve uma grande evolução no mundo quanto a esse aspecto, pois nos séculos passados as PCD's lutavam simplesmente para serem reconhecidas como "gente", como parte da sociedade, pois eram veemente desprezadas.

O caminho para o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência é longo. Na República Romana, por exemplo, de acordo com a Lei das Doze Tábuas, uma notável fonte jurídica na época, o pai era autorizado a matar seu filho caso houvesse a observância de alguma deformidade. Esse fato também era recorrente em Esparta, visto que toda criança, ao nascer, deveria ser levada para um Conselho, e, caso fosse observado qualquer anomalia, os integrantes do conselho eram autorizados a sacrificá-la, jogando-a em um abismo, uma vez que não era considerada apta para desenvolver-se e realizar os treinamentos e trabalhos necessários (SILVA, 1987).

Segundo Gugel (2007), após o surgimento e expansão do Cristianismo, as pessoas com deficiência passaram a receber melhor tratamento, uma vez que essa religião difundiu os princípios de amar ao próximo, de perdão, de que todos são iguais perante a Deus. Assim, ainda segundo Gugel (2007), na época dessa expansão, foram criados os primeiros abrigos para as PCD's. Entretanto, as crenças religiosas de castigo, redenção e purificação foram um contraponto à ideia de amor ao próximo e passaram a causar perseguição para as PCD's, de tal forma que ficavam excluídas e até morriam para a depuração dos pecados.

O Renascimento, apoiado em uma filosofia humanista e com o avanço da ciência, foi outro marco importante, principalmente pelo estabelecimento de direitos universais, como a liberdade de pensamento e de crença (GARCIA, 2011). Já o Iluminismo, identificado com ideias centradas na razão e no poder que o homem

possuía para traçar seu próprio destino, influenciou várias revoluções, como a Francesa em 1789, que culminou na criação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Essa Declaração, apesar de não contemplar as PCD's, foi uma referência importante para legitimar os direitos humanos que, posteriormente iriam se orientar para defesa dessas pessoas. Assim, a sociedade começou a analisar a deficiência por meio de uma nova concepção, como um fenômeno que pode ser tratado. Nesse contexto começaram a surgir hospitais com tratamentos específicos para deficientes mentais, meios de locomoção para deficientes físicos, como a cadeira de rodas, e códigos de comunicação para surdos e mudos (GUGEL, 2007).

Após essa mudança de concepção, ocorreu, a partir do século XX, uma melhoria mais efetiva no tratamento às pessoas com deficiência no que tange à sua inserção na sociedade. Em 1948, a ONU aprovou a Declaração Universal dos Direitos Humanos e, posteriormente, proclamou, em 1975, a Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que considerava a proteção e o respeito contra qualquer ato de discriminação, além da garantia de direitos políticos, civis, de acesso à educação e ao trabalho. Ademais, a ONU declarou o ano de 1981 como o ano internacional das pessoas deficientes e no ano seguinte apresentou o programa de ação mundial para pessoas com deficiência, que tinha como objetivo "promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e a realização dos objetivos de "igualdade" e "participação plena" das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento" (ONU, 1982, APUD CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2015, s.p.)

Assim, a Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência foi o primeiro tratado internacional incluído no ordenamento jurídico do Brasil, segundo a forma do §3º do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, na emenda constitucional nº 45 que diz que "os tratados e convenções internacionais de direitos humanos que forem aprovados serão equivalentes a emendas constitucionais" (BRASIL, 1988).

Porém, apesar de conter legislações vigentes de inclusão das PCD's, percebe-se ainda a existência de algumas lacunas para a garantia efetiva de seus direitos. De acordo com a Agência Brasil, em 2017, menos de 1% da população brasileira com deficiência (cerca de 403 mil pessoas) estava inserida no mercado de trabalho. Em Minas Gerais, segundo o Ministério do Trabalho, há um total de 58.899 vagas a serem preenchidas no mercado por PCD's, com somente 31.652 vagas preenchidas, conforme dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2017, o que gera um déficit de 46%.

Considerando o exposto acima, o presente trabalho tem por objetivo fornecer um olhar sobre as políticas para pessoas com deficiência no setor público de Minas Gerais, partindo sobretudo da percepção dos servidores PCD's sobre os desafios e potencialidades efetivas de inclusão. Busca-se compreender se existe um esforço para uma integração efetiva das PCD's no mercado de trabalho, considerando como objeto de análise o setor público do executivo estadual.

Tem-se, portanto, como objetivo geral, analisar o processo de integração das pessoas com deficiência no setor público de Minas Gerais, partindo da percepção destas sobre sua experiência, enquanto servidores públicos da Administração Direta de Minas Gerais. Tem-se como objetivos específicos conhecer a realidade da presença de pessoas com deficiência na Administração Direta do Governo do Estado de Minas Gerais; Identificar a percepção destas sobre as dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho e analisar as políticas de inclusão no Estado de Minas Gerais e suas potencialidades e limites.

O trabalho é de natureza descritiva, que segundo Gil (2002) tem como objetivo fundamental a enumeração de características de uma determinada população estabelecendo relações entre as variáveis de inclusão encontradas. Ademais utiliza-se uma metodologia qualitativa, que de acordo com Godoy (1995):

Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo. (GODOY, 1995)

Essa metodologia é baseada no levantamento bibliográfico, resgatando informações sobre as leis e decretos instituídos que buscam garantir direitos para as pessoas com deficiência. Foram pesquisadas as bases de dados da Assembleia Legislativa de Minas Gerais e do Planalto para levantamento da legislação pertinente ao tema estudado.

Também foram consultadas as bases de dados disponíveis no estado de Minas Gerais que pudessem fornecer informações sobre a inserção das pessoas com deficiência no setor público mineiro. Nesse sentido, foi fornecida, pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (Seplag), uma lista de pessoas com deficiência, obtida por meio do Sistema de Administração de Pessoal (SISAP), para ter conhecimento de todas as pessoas com deficiência que estão trabalhando no estado mineiro atualmente. Além disso, também foram realizadas cinco entrevistas, com

pessoas com deficiência identificadas a partir dos registros do SISAP, para levantar as percepções destas sobre o processo de inserção laboral e aspectos relativos à inclusão no ambiente de trabalho além de duas entrevistas com o setor de Recursos Humanos (RH) de duas secretarias para saber como ocorre o processo de inclusão das PCD's a partir do momento em que elas entram no serviço público. Foi realizada também uma entrevista com uma pessoa da Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência (Caade) para saber das ações feitas para esse público no âmbito do estado. Ao todo, foram realizadas 8 entrevistas presenciais.

A monografia está estruturada da seguinte forma: o primeiro capítulo traz uma breve trajetória das políticas e da legislação para pessoas com deficiência no Brasil, estabelecendo alguns marcos importantes no campo normativo tanto no âmbito nacional quanto para o estado de Minas Gerais.

O segundo capítulo apresenta os dados das PCD's no Brasil e em Minas Gerais, identificando as condições de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

O terceiro capítulo parte da análise das entrevistas realizadas com gestores que atuam no setor público mineiro, buscando identificar a percepção deles sobre o processo de inclusão, as dificuldades e os desafios encontrados ao longo de sua trajetória no serviço público. Nessa análise também foi considerada a percepção dos atores situados nas áreas de Recursos Humanos e na Caade, para uma compreensão mais abrangente dos desafios para uma efetiva inclusão das pessoas com deficiência no setor público de Minas Gerais. O quarto capítulo elabora as considerações finais.

## 2 BREVE HISTÓRICO DAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Esse capítulo recupera um breve histórico da legislação internacional e nacional que trata das pessoas com deficiência, com o objetivo de estabelecer um marco analítico que sirva de orientação para análise empírica da inclusão das pessoas com deficiência no setor público em Minas Gerais.

A problemática das pessoas com deficiência evoca, frequentemente, o tema da inclusão ou das dificuldades de integração dessas pessoas na vida em sociedade. Mas, afinal, do que se está falando quando se fala de inclusão?

### 2.1 Inclusão e integração das pessoas com deficiência

Segundo Aranha (2001), a palavra “inclusão” adentrou na linguagem do nosso país há pouco tempo atrás, sendo utilizada de forma ampla em vários contextos e significados. Porém, ao invés de favorecer o entendimento sobre o processo referente à palavra, o uso dela tem se tornado um simples modismo, “muitas vezes superficial de um rótulo, vazio de significação social” (ARANHA, 2001).

Contudo, antes de falar propriamente sobre inclusão, é necessário o entendimento e diferenciação entre as palavras “inclusão” e “integração”, normalmente vistas como sinônimos.

Segundo o dicionário Michaelis, incluir e integrar tem os seguintes significados:

Incluir - 1 Pôr dentro de; inserir (-se); juntar (-se). 2 Conter em si; abranger, compreender. 3 Fazer parte de um grupo ou de um todo; juntar (-se); ter como consequência ou resultado. 4 Dar origem a; envolver, implicar (Michaelis, 2015).

Integrar – 1 Incorporar (-se) um elemento num conjunto; incluir (-se), integralizar (-se). 2 Determinar a integral de uma função. 3 Tornar(-se) adaptado a um grupo ou a uma comunidade (Michaelis, 2015)

Pelas definições acima, pode-se perceber que os dois verbos têm significados similares. Os dois indicam “inserir-se”, “juntar-se”, “incorporar-se”. A palavra “incluir” apresenta diversos significados, com a definição de algo ou alguém que está inserido em um grupo de coisas ou pessoas, como citado na definição do dicionário Michaelis. Percebe-se ainda que ela engloba uma ideia de uma movimentação de “dentro para fora”, do grupo relacionado ao indivíduo que está

sendo introduzido no ambiente. Agora, a palavra “integrar” pressupõe que a inserção do indivíduo ao grupo é realizada de “fora para dentro”, isto é, compete a pessoa desse grupo a função de se adequar ao contexto que já existe, como propõe os termos “incorporar”, “integralizar” e “tornar adaptado”. Saber a real diferença entre essas palavras é de extrema importância, pois a inclusão efetiva das pessoas com deficiência resulta de uma adaptação e adequação do ambiente, qualquer que seja (FERREIRA, 2015). O quadro abaixo ilustra esta diferença:

Quadro 1 – Quadro Comparativo dos conceitos de inclusão e integração

(Continua)

INCLUSÃO	INTEGRAÇÃO
Inserção total e incondicional (crianças com deficiência não precisam “se preparar” para ir à escola regular)	Inserção parcial e condicional (crianças “se preparam” em escolas ou classes especiais para estar em escolas ou classes regulares)
Exige rupturas nos sistemas	Pede concessões aos sistemas
Mudanças que beneficiam toda e qualquer pessoa (não se sabe quem “ganha” mais; TODAS ganham)	Mudanças visando prioritariamente pessoas com deficiência (consolida a ideia de que elas “ganham” mais)
Exige transformações profundas	Contenta-se com transformações superficiais
Sociedade se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência e, com isso, se torna mais atenta às necessidades de TODOS	Pessoas com deficiência se adaptam à necessidades dos modelos que já existem na sociedade, que faz apenas ajustes
Defende o direito de TODAS as pessoas, com e sem deficiência	Defende o direito de pessoas com deficiência
Traz para dentro dos sistemas os grupos de “excluídos” e, paralelamente, transforma esses sistemas para que se tornem de qualidade para TODOS	Insere nos sistemas os grupos de “excluídos que provarem estar aptos” (sob este aspecto, as cotas podem ser questionadas como promotoras da inclusão)
O adjetivo inclusivo é usado quando se busca qualidade para TODAS as pessoas com e sem deficiência (escola inclusiva, trabalho inclusivo, lazer inclusivo etc.)	O adjetivo integrador é usado quando se busca qualidade nas estruturas que atendem apenas as pessoas com deficiência consideradas aptas (escola integradora, empresa integradora etc.)

Quadro 1 – Quadro Comparativo dos conceitos de inclusão e integração

(Conclusão)

Valoriza a individualidade de pessoas com deficiência (pessoas com deficiência podem ou não ser bons funcionários; podem ou não ser carinhosos etc.)	Como reflexo de um pensamento integrador podemos citar a tendência a tratar pessoas com deficiência como um bloco homogêneo (ex.: surdos se concentram melhor; cegos são excelentes massagistas)
Não quer disfarçar as limitações, porque elas são reais	Tende a disfarçar as limitações para aumentar a possibilidade de inserção
Não se caracteriza apenas pela presença de pessoas com e sem deficiência em um mesmo ambiente	A presença de pessoas com e sem deficiência no mesmo ambiente tende a ser suficiente para o uso do adjetivo integrador
A partir da certeza de que TODOS somos diferentes, não existem “os especiais”, “os normais”, “os excepcionais”, o que existe são pessoas com deficiência.	Incentiva pessoas com deficiência a seguir modelos, não valorizando, por exemplo, outras formas de comunicação como a Libras. Seríamos um bloco majoritário e homogêneo de pessoas sem deficiência rodeado pelas que apresentam diferenças.

Fonte: Werneck (2002).

Entretanto, ainda que apresentando diferenças, “a inclusão parte do mesmo pressuposto da integração, que é o direito da pessoa com deficiência ter igualdade de acesso ao espaço comum da vida em sociedade” (ARANHA, 2001, p.3). A grande diferença no conceito dessas palavras seria, portanto, que na integração procura-se dedicar no “aprontamento” do indivíduo para a vida na sociedade enquanto na inclusão dedica-se ao processo de evolução além do empenho para criar condições que certifiquem a admissão e a atuação das PCD’s na vida em comunidade, por meio do provimento de estruturas sociais, físicas, psicológicas e instrumentais (ARANHA, 2001).

Assim, segundo Sasaki (2009), a inclusão, como um paradigma da sociedade, é definida como:

O processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana - composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, deficiência e outros atributos - com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações (SASSAKI, 2009).

Além disso, segundo Aranha (2001), inclusão se refere:

...processo de ajuste mútuo, onde cabe a pessoas com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessárias

que a ela possibilitem o acesso e a convivência no espaço comum, não segregado (ARANHA, 2001).

Segundo Kauchakje (2000), a inclusão é “processo de um movimento dinâmico e permanente que reconhece a diversidade humana e tem como fundamento a igualdade na participação e na construção do espaço social, compreendida como um direito” (KAUCHAKJE, 2000: p. 204)

A inclusão das PCD's no mercado de trabalho passa muito pela percepção da sociedade. Segundo Omote (1996), citado por Tanaka e Mancini (2005) ela entende que as dificuldades das pessoas com deficiência acontecem por causa de suas limitações e irá inseri-las no local de trabalho com base na natureza da deficiência e não baseado em suas habilidades e necessidades. Sendo assim, qualquer adversidade que ocorrer no ambiente de trabalho, a culpa recairá sobre a pessoa com deficiência e não nas circunstâncias em que foram submetidas. Outra dificuldade da inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, segundo Tanaka e Mancini (2005), seria um erro no procedimento de qualificação e formação profissional. Ademais, segundo o autor, a presença de leis não garante o acesso e a continuidade das PCD's no mercado de trabalho, pois deve haver um preparo das organizações para recebe-las referente as adaptações do ambiente e as condições sociais.

Carvalho-Freitas (2009) acrescenta que além das percepções da sociedade, principalmente dos gestores, e da adequação das condições de trabalho, outras dificuldades para inserção de PCD's no mercado de trabalho seriam a avaliação da satisfação dessas pessoas, o desconhecimento em relação à sua capacidade e a discriminação. As condições de trabalho, segundo a autora, “contemplam tanto modificações no espaço concreto de trabalho quanto implementações de práticas específicas que visam dar condições de igualdade no trabalho às pessoas com deficiência” (CARVALHO-FREITAS, 2009, s.p.). E, a avaliação de satisfação se relaciona com a qualidade de vida no trabalho que contempla oito categorias: remuneração, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento profissional, integração social, direitos na instituição, equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e relevância do trabalho (WALTON, 1973 APUD CARVALHO-FREITAS, 2009).

Além disso, Sasaki (1999) relaciona as PCD's e o mercado de trabalho por meio de quatro etapas:

- 1) exclusão – quando se considerava uma crueldade que deficientes trabalhassem, prevalecendo o protecionismo e a visão de que os deficientes não tinham capacidade laborativa;
- 2) segregação – quando as pessoas com deficiência ficavam internadas em instituições e ali trabalhavam, com remuneração baixa e sem vínculo de emprego, ainda prevalecendo o elo paternalista;
- 3) integração – quando as pessoas já obtêm vínculo de emprego, mas não se faz qualquer adaptação nas empresas, salvo pequenos ajustes nos postos de trabalho e com frequência são criados setores exclusivos de deficientes;
- 4) inclusão – em que o mundo de trabalho tende a considerar os dois lados, o da pessoa com deficiência e o da empresa, que precisam ser preparados para uma nova relação de convívio, uma situação de inclusão (SASSAKI 1999, APUD SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011, p.14).

Portanto, para que haja inclusão no mercado de trabalho, as empresas devem atender as necessidades das PCD's, como as adaptações estruturais e práticas de integração dentro do ambiente de trabalho e a pessoa com deficiência se mostrar capacitada para o trabalho.

O próximo subcapítulo abordará as legislações existentes no Brasil e em Minas Gerais, sobre os direitos da pessoa com deficiência bem como o histórico de políticas no país.

## **2.2 O caminho das legislações e a busca por proteção e inclusão no Brasil**

Segundo Garcia (2011), as políticas de inclusão para pessoas com deficiência, no Brasil, começaram a ser tratadas de maneira mais frequente a partir do século XIX. No Brasil Império, em 1854, o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atual Instituto Benjamin Constant – IBC) foi fundado por Dom Pedro II para educar as crianças cegas, baseando-se nos métodos desenvolvidos por uma Instituição de Meninos Cegos de Paris. Além disso, em 1856, outro instituto foi criado, o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos (atual Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES), por iniciativa de um professor francês surdo, Eduard Huet, que futuramente se tornaria uma referência na educação de surdos no país. Com isso, o Brasil foi o precursor na assistência às pessoas com deficiência (PCD's) na América Latina (LANNA JÚNIOR, 2010).

Contudo, essas organizações atenderam um número limitado de pessoas durante o período imperial. Vale ressaltar que, neste período, somente três tipos de deficiência (surdos, mudos e cegos) foram abordados pelo Estado, buscando superar as dificuldades enfrentadas por essas pessoas no trabalho e educação (LANNA JÚNIOR, 2010).

Já no século XX, com o avanço da medicina, houve uma dedicação maior às pessoas com deficiência. Assim, na década de 40, o Hospital das Clínicas, em São Paulo, foi inaugurado para a realização de novas pesquisas e estudos na área de reabilitação (GARCIA, 2011). Ademais, nesse período, segundo Lanna Junior (2010), a sociedade civil liderou iniciativas para a criação de organizações destinadas a pessoas com deficiência, com diferentes formas de trabalho, atuando na saúde e educação, como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae), que surgiu no Rio de Janeiro em 1954, e a Associação de Assistência à Criança com deficiência (AACD), fundada em 1950 na cidade de São Paulo.

Essas organizações foram inspiradas nos centros de reabilitação europeus que recebiam, principalmente, pessoas atingidas durante a Segunda Guerra Mundial. Esses centros da Europa elaboravam técnicas para a reabilitação dessas pessoas para que pudessem retornar à normalidade de sua vida pessoal. Além disso, nesse período houve uma epidemia de poliomielite, no Brasil, o que também ajudou na criação desses centros (LANNA JÚNIOR, 2010).

Diante disso, cabe ressaltar também que, a partir da década de 60, o perfil dos usuários dos Centros sofreu uma mudança devido ao processo de industrialização e a conseqüente urbanização do país, além do sucesso das campanhas de vacina contra a poliomielite. Isso causou duas implicações: a diminuição dos usuários relacionados a casos de poliomielite e o aumento de usuários relacionados a causas violentas, como crimes e guerras (LANNA JÚNIOR, 2010).

Assim, a reabilitação física originou o modelo médico da deficiência em que ela era atribuída somente ao indivíduo, e as dificuldades vivenciadas poderiam ser superadas por meio de um tratamento. De acordo com esse modelo, as pessoas com deficiência somente seguiam as recomendações feitas pelo especialista, pois ele era o principal ator do tratamento, detentor de todo o conhecimento. O modelo apresentou avanços, porém a deficiência era vista como um fator fundamental das desigualdades enfrentadas pelas pessoas. Ele “ignora o papel das estruturas sociais na exclusão das

pessoas com deficiência, bem como desconhece as articulações entre deficiência e fatores sociais, políticos e econômicos” (LANNA JUNIOR, 2010, s.p.).

Outro marco relevante ocorreu em 1981, quando a ONU o declara o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência. Segundo Figueira (2008):

Se até aqui a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981, Ano Internacional da Pessoa Deficiente, tomando consciência de si, passou a se organizar politicamente. E, como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância (FIGUEIRA, 2008).

Esse ano despertou a atenção de todo o mundo para as pessoas com deficiência e marcou um reconhecimento recíproco e geral das circunstâncias vividas pelas PCD's. Segundo Lanna Junior (2010), “um mundo obscuro ou ignorado, nas palavras de publicações da época, não poderia mais ser escondido da sociedade e do poder público, continuando somente como um peso ou fardo individual e/ou familiar” (LANNA JUNIOR, 2010, s.p.). A partir desse movimento, houve uma primeira disposição no ordenamento jurídico brasileiro com a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, em 1975, que teve a participação direta das PCD's na construção dessa política.

Posto isso, a Constituição Federal de 1988 trouxe algumas políticas relativas à pessoa com deficiência, como o disposto no artigo 37, inciso VII que diz que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988). Além disso, o inciso V do artigo 203 expressa “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 ” (BRASIL, 1988). Além desses artigos, tem-se o artigo 244, que expõe que “a lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme dispõe também o art. 227, 2º.” (BRASIL, 1988).

Ademais, em 1989, foi promulgada a Lei nº 7853, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência com o objetivo de integrá-las na sociedade e sobre a criação da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

Segundo o artigo 12 da Lei 7853/1989, o CORDE tinha a responsabilidade de:

I - coordenar as ações governamentais e medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias a sua completa implantação e seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução, pela Administração Pública Federal, dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a adequação à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter, com os Estados, Municípios, Territórios, o Distrito Federal, e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade. (BRASIL, 1989)

No ano seguinte, foi promulgada a Lei nº 8112/1990 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais. No artigo 5º, §2º da referida lei, até 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos são destinadas às pessoas com deficiência, desde que essas vagas sejam compatíveis com a deficiência. Essa lei possibilitou uma maior inclusão das PCD's no mercado de trabalho através da criação das cotas. Cabe ressaltar também que o artigo 98, §2º, afirma que a pessoa com deficiência tem o direito a um horário especial, se a necessidade for comprovada por junta médica oficial, garantindo uma jornada de trabalho mais moderada àqueles que precisam de uma parte do dia para cuidar da saúde.

Já no próximo ano, a Lei nº 8213/1991 dispôs sobre os benefícios da Previdência Social e outras medidas. Essa lei foi importante no que tange à inclusão das PCD's no mercado de trabalho como um todo, uma vez que instituiu cotas para

inserção dessas pessoas nas empresas privadas. No artigo 93 é demonstrado o percentual de vagas que cada empresa deve destinar às PCD's:

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários 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, na seguinte proporção:

- I - até 200 Empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante. ....5%.

(BRASIL,1991)

Além disso, em 1993, foi promulgada a Lei 8.742, Lei Orgânica de Assistência Social, que dispõe sobre a organização da assistência social. Em seu artigo 2º é previsto a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, buscando a promoção de sua integração à vida comunitária. Entre outros direitos, a lei prevê a garantia de um salário mínimo de benefício mensal às PCD's e idosos que comprovarem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

O Benefício de Prestação Continuada surge, portanto, como um avanço em relação ao benefício anterior, a Renda Mensal Vitalícia<sup>1</sup> e se configura como um importante elemento de proteção para pessoas com deficiência e de baixa renda.

No ano subsequente, a Lei nº 8899/94 assegurou outro direito às PCD's, concedendo passe livre a todas as pessoas com deficiência de baixa renda no transporte coletivo interestadual. Cabe ressaltar também o direito a educação especial assegurado a partir da Lei nº 9394/1996, no capítulo V, artigos 58 ao 60 que possibilita, entre outros direitos, um atendimento especializado para esses alunos.

---

<sup>1</sup> "A RMV foi criada em 1974, por meio da Lei nº 6.179/74, como benefício previdenciário destinado às pessoas "maiores de 70 (setenta) anos de idade e os inválidos, definitivamente destinado às pessoas "maiores de 70 (setenta) anos de idade e os inválidos, definitivamente incapacitados para o trabalho, que, num ou noutro caso, não exerçam atividade remunerada" e não recebiam rendimento superior a 60% do valor do salário mínimo. Além disso, não poderiam ser mantidos pela família bem como não poderiam ter outro meio de se sustentar. " <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/beneficios-assistenciais/renda-mensal-vitalicia> incapacitados para o trabalho, que, num ou noutro caso, não exerçam atividade remunerada" e não recebiam rendimento superior a 60% do valor do salário mínimo. Além disso, não poderiam ser mantidos pela família bem como não poderiam ter outro meio de se sustentar." <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/beneficios-assistenciais/renda-mensal-vitalicia>.

Ademais, no ano de 2000, o governo federal publicou a Lei nº 10.048, que determinou a prioridade no atendimento às PCD's em todas as repartições públicas e instituições financeiras, o assento preferencial, a adaptação dos transportes coletivos e normas de construção de edifícios para facilitar o acesso das PCD's. Vale ressaltar também que, no mesmo ano, foi promulgada a Lei nº 10.098 que estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade para PCD's, visando a extinção de barreiras e obstáculos nas vias públicas, nos meios de transporte e na construção de edifícios. Essas Leis, juntamente com o Decreto nº 5296/2004 que as regulamentou, trataram amplamente do tema acessibilidade desde o acesso aos edifícios e transporte público até a comunicação e informação para cegos, surdos e mudos, tornando obrigatória a existência de legendas e janela com intérprete de libras na televisão, além de sites acessíveis com uma tecnologia assistida.

Outra política marcante para as pessoas com deficiência foi a oficialização da linguagem de sinais, por meio da Lei nº 10436/2002, em que o poder público é obrigado a garantir formas legitimadas de apoiar o uso e a divulgação dessa linguagem como meio de comunicação. Além disso, as pessoas cegas ou com a visão parcialmente comprometida passaram a poder entrar e permanecer com o cão-guia nos ambientes públicos e transportes coletivos, com lugar preferencial determinado.

Além das legislações brasileiras criadas, a ONU aprovou a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência em 2006, visando proporcionar cada vez mais garantias e especificidades aos direitos dessas pessoas, sempre sob a concepção do princípio da dignidade humana (DICHER e TREVISAM, 2014).

A Convenção Internacional foi um mecanismo significativo para mudar o cenário de exclusão em que as pessoas com deficiência estavam inseridas, pelo fato de possibilitar, na esfera internacional, uma compreensão maior sobre a capacidade e alcance dos seus direitos e liberdades fundamentais e protegê-las, tornando visíveis suas vulnerabilidades, além de requisitar atitudes efetivas para sua implementação (SDH/PR, 2014).

Além disso, a Convenção foi o primeiro tratado que contou com a participação de movimentos sociais em sua fase de elaboração (MAIOR, 2015). Sua contribuição foi configurada pelo modelo de direitos humanos, que sugere o ambiente como responsável pela condição de deficiência da pessoa, uma vez que “as barreiras atitudinais, de comunicação e arquitetônicas existentes impedem a sua plena inclusão, razão pela qual devem ser removidas” (SDH/PR, 2014, p. 26) O novo modelo

social estabelece que “a deficiência não está na pessoa como um problema a ser curado, e sim na sociedade que pode agravar uma determinada limitação funcional, por meio das barreiras que são impostas”(SDH/PR, 2014, p. 27).

A Convenção obteve uma ênfase histórica na legislação do Brasil, se tornando o primeiro tratado internacional de direitos humanos aprovado nos termos do §3 do artigo 5º da Constituição Federal com redação alterada pela Emenda Constitucional nº 45/2004 (DICHER E TREVISAM, 2014) que dispôs:

Art 5º §3 Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Brasil, 2004)

Desse modo, esse tratado se torna uma configuração inédita no ordenamento jurídico brasileiro, sendo que a equivalência citada no artigo quer dizer que a Convenção foi reconhecida com “status constitucional”, adequando-se ainda como modelo de controle concentrado com a finalidade de anular “erga omnes” as leis que não estejam incluídas nas normas constitucionais e como modelo de controle difuso exercido em qualquer grau de jurisdição (DICHER E TREVISAM, 2014).

Ademais, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência foi aprovada no Brasil mediante Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgada pelo Decreto Federal nº 6.949/2009.

São princípios da Convenção:

1. Respeito pela dignidade inerente e autonomia individual incluindo a liberdade para fazer as próprias escolhas e independência das pessoas; 2. Não-discriminação; 3. Participação total e efetiva e inclusão na sociedade; 4. Respeito pela diferença e aceitação das pessoas com deficiências como parte da diversidade humana e da humanidade; 5. Igualdade de oportunidades; 6. Acessibilidade; 7. Igualdade entre mulheres e homens; 8. Respeito pelas capacidades em desenvolvimento das crianças com deficiência e respeito do direito das crianças com deficiência de preservar suas identidades; (Brasil, 2009)

No primeiro princípio nota-se que a pessoa com deficiência possui sua autonomia particularizada, sem o envolvimento de interesses de outras pessoas ao seu redor. No segundo princípio, o Estado deve possibilitar às PCD's a realização de suas atividades sem sofrer qualquer tipo de discriminação. Isso faz parte de uma configuração de igualdade material, possibilitando a inclusão desse grupo. O princípio de inclusão deve prevalecer. “Se tivermos dúvidas se uma pessoa tem capacidade,

em virtude de sua deficiência, para exercer tal ou qual função, a solução se dará pela inclusão, ou seja, permitir que ela tenha a oportunidade de tentar”. (SDH/PR, 2014, p.43).

Percebe-se que todos os princípios estão relacionados, garantindo a inclusão social. “Quando asseguramos o respeito à diversidade, à diferença, à aceitação, estamos afirmando que não deve haver discriminação; e que deve haver inclusão” (SDH/PR, 2014, p.43). E, para que tenha inclusão, deve existir acessibilidade, que pode ser caracterizada como um direito essencial das pessoas com deficiência, pois sem ela seria impossível exercer os outros direitos fundamentais presentes na Constituição Federal, como o de saúde e educação. Esses princípios isolados não asseguram o direito à inclusão de forma absoluta. “Eles compõem um conjunto harmônico, interligado, com uma forte comunicação interna. Ou seja, eles se intercomunicam de maneira que garantem, enquanto conjunto, um comportamento do Estado” (SDH/PR, 2014, p.44). Dessa forma, os princípios da Convenção não se constituem de maneira separada, mas sim como um conjunto que desempenham parte decisiva no trabalho da inclusão atribuída pelo Estado na Constituição e na Convenção (SDH/PR, 2014).

Além disso, tão significativo quanto a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência é o seu Protocolo Facultativo (MAIOR, 2015). Ele “é um instrumento de direito público internacional complementar pelo qual se possibilita que grupos ou indivíduos (ou seus representantes) apresentem denúncias sobre violações de direitos ao Comitê de Monitoramento da Convenção” (SDH/PR, 2014, p.246). As denúncias, porém, serão consideradas somente se forem originadas nos países signatários que ratificaram o protocolo (SDH/PR, 2014).

Como explicitado anteriormente, a Convenção estabeleceu melhorias no ordenamento jurídico brasileiro. Alguns artigos da mesma retratam avanços importantes na defesa e garantia dos direitos das pessoas com deficiência (MAIOR, 2015). O artigo 2 trata da definição de quatro temas: comunicação, discriminação, adaptação razoável e desenho universal. A comunicação inclui, segundo o artigo:

...as línguas, a visualização de textos, o Braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis (Brasil, 2009)

O desafio não é simplesmente identificar essas formas diversas de se adentrar no mundo pela linguagem. Essa definição na Convenção causa “novas formas de reconhecimento pela existência nos sinais, nas letras alargadas ou nos dedos sensíveis” (SDH/PR, 2014, p.37).

Já a definição de discriminação, segundo o artigo, representa:

“Qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável” (Brasil, 2009).

A discriminação não é concedida da natureza, não está na essência do ser humano, mas no olhar daquele que menospreza a pessoa com deficiência como um ser desprezível. “Essa é a essência da discriminação: uma recusa pela igualdade de existência àqueles que escapam a um padrão ideal do humano” (SDH/PR, 2014, p.38). Qualquer tipo de discriminação com o intuito de impossibilitar a igual participação é eticamente injusto (SDH/PR, 2014).

A adaptação razoável, segundo a Convenção, expressa:

As modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (Brasil, 2009).

A adaptação razoável é tudo que resguarda as necessidades básicas dos indivíduos, e os direitos sociais protegem essas necessidades. Não se trata de um entendimento do valor destinado a políticas para pessoas com deficiência, mas sim de um estatuto de que, uma vez combinadas quais as necessidades precisam ser amparadas, razoável é a responsabilidade do estado em cumpri-las (SDH/PR, 2014).

E, por fim, desenho universal significa:

A concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não exclui as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias (Brasil, 2009).

O desenho universal, apesar de estar na Convenção para Pessoas com Deficiência, não é uma necessidade somente para pessoas com deficiência, mas também para idosos e gestantes. Uma rampa, por exemplo, pode ser utilizada até por pessoas que usam alguns meios de transporte como bicicleta e patins (SDH/PR, 2014). “É o apelo ao universalismo do pensamento humano para as criações de bem-estar, mobilidade, conforto ou, simplesmente, consumo ” (SDH/PR, 2014, p.39).

Ademais, o artigo 12 da Convenção refere-se ao reconhecimento igual perante a lei. A igualdade é vista sob duas perspectivas: formal e material. A formal é exatamente a igualdade perante a lei mencionada. Já a material é a igualdade real, que corresponde à garantia de iguais oportunidades, respeitando as diferenças (SDH/PR, 2014).

A Convenção se tornou um documento importante para o ordenamento jurídico brasileiro, como foi ressaltado anteriormente. Ela abriu caminhos para a elaboração do Estatuto das Pessoas com Deficiência, também chamado de Lei Brasileira de Inclusão (LBI) ou Lei nº 13.146. Este Estatuto foi apresentado ao Congresso Nacional para aprovação, sendo sancionado em 2015.

O governo criar legalmente o Estatuto demonstra um cuidado institucional com as pessoas deficientes, sendo necessária uma análise mais profunda e cautelosa do modo como essa política se aplica. Conforme ressalvas de Araújo e Costa Filho (2015), a legitimação formal não é suficiente. É necessário que ela seja implementada de um modo consistente e essa consistência só poderá ser obtida efetivamente se a política tiver um acompanhamento analítico de sua implementação junto à sociedade civil, por meio dos conselhos e outras instituições representativas. Dessa forma, os problemas percebidos durante a implementação podem ser identificados e tratados de maneira adequada.

O Estatuto trouxe “novos institutos jurídicos relativos a concepção de deficiência, capacidade legal, avaliação psicossocial e acessibilidade” (ARAÚJO e COSTA FILHO, 2015, p.4), além de alterações em algumas leis em suas disposições finais e transitórias como o Código Civil, Lei de Licitações, entre outras. Além disso, prosseguindo com a finalidade principal de efetivar vários princípios e regras trazidas pela Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, a LBI buscou “fazer um giro linguístico e conceitual ao adotar o modelo biopsicossocial de deficiência” (Araújo e Costa Filho, 2015, p.4). Com isso se enfatiza que os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais não geram barreiras

atitudinais por si só, pois estas barreiras, que atrapalham o exercício dos direitos, são desenvolvidas socialmente. Sendo assim, é primordial o desenvolvimento de estratégias políticas, sociais e jurídicas que eliminem essas barreiras e discriminações para que as pessoas com deficiência possam mostrar suas capacidades e gozar de autonomia e independência para uma verdadeira inclusão social (ARAÚJO e COSTA FILHO, 2015).

Assim como a deficiência não é sinônimo de incapacidade e limitação, como já citado, a LBI expõe em seu artigo 84 que “a pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2015) e esse exercício dos direitos só poderá ser restringido em situações extraordinárias por meio da curatela ou do novo instituto da tomada de decisão apoiada. Cabe ressaltar que a curatela, segundo o Conselho Nacional do Ministério Público:

É o nome que se dá ao processo judicial no qual um juiz, assistido por uma equipe multiprofissional, analisa as necessidades de uma pessoa adulta (com 18 anos ou mais) para o exercício de sua capacidade civil e decide se ela pode ou não praticar atos relacionados ao seu patrimônio e negócios, ou se precisará de apoio para isso, podendo ser pleiteada por pais, tutores, cônjuge ou qualquer parente, pelo Ministério Público (para aquelas com deficiência intelectual ou mental) ou pelo próprio interessado (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

Já a tomada de decisão apoiada, incluída pela LBI:

É o processo pelo qual a pessoa com deficiência elege pelo menos 2 (duas) pessoas idôneas, com as quais mantenha vínculos – não necessariamente de parentesco - e que gozem de sua confiança, para prestar-lhe apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhe os elementos e informações necessários para que possa exercer sua capacidade (SANTORO FILHO, 2016).

Desse modo, o artigo 114 da LBI apresentou mudanças significativas no Código Civil para validar esses institutos da nova visão de curatela, da capacidade legal e da tomada de decisão apoiada. Inicialmente, removeu as pessoas com deficiência da relação de absolutamente incapazes, mudando-as para a relação de relativamente incapazes, a partir da nova redação do artigo 4, planejado com as modificações realizadas pelo artigo 114 do Estatuto das Pessoas com Deficiência nos artigos 3, 4, 228, 1518, 1550, 1557, 1767, 1768, 1768, 1771, 1772, 1775-A e 1777 do Código Civil (ARAÚJO e COSTA FILHO, 2015).

Além disso, o Estatuto possibilitou algumas mudanças na Lei 8.666/1993 como no §2º do artigo 3º, que trata sobre os critérios de desempate nas licitações, constituídos com o propósito de beneficiar as indústrias nacionais, pensando que, em igualdade de condições, como critério de desempate, será garantida a preferência aos bens e serviços “produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação” (BRASIL, 2015), citados no inciso V e §5º, incluído pela LBI.

Ademais, com o intuito de garantir o cumprimento de medidas em prol das pessoas com deficiência, como a Lei de Cotas, o Estatuto acrescentou à Lei 8.666/1993 o artigo 66-A que expõe:

Art. 66-A. As empresas enquadradas no inciso V do § 2o e no inciso II do § 5o do art. 3o desta Lei deverão cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, bem como as regras de acessibilidade previstas na legislação.

Parágrafo único. Cabe à administração fiscalizar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade nos serviços e nos ambientes de trabalho (BRASIL, 2015).

Esse novo artigo, acrescido pela LBI, impede que a empresa vencedora da licitação se beneficie por meio do cumprimento de vagas e das regras de acessibilidade na fase da licitação e, após essa etapa, ignore essas medidas que deram a ela uma vantagem perante a concorrência (ARAÚJO e COSTA FILHO, 2015).

Cabe destacar que o Estatuto também provocou mudanças na parte criminal, acrescentando uma nova tipificação em seu artigo 88 que diz que qualquer pessoa que “praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência terá uma pena de reclusão de um a três anos e multa, estendendo-se também aos meios de comunicação eletrônicos” (BRASIL, 2015), produzindo assim novas configurações que não estavam presentes em nosso ordenamento jurídico brasileiro (ARAÚJO e COSTA FILHO, 2015).

Nos quadros abaixo são apresentadas uma síntese das políticas nacionais e internacionais sobre as pessoas com deficiência e as instituições criadas para atender as PCD's

Quadro 2: Síntese das legislações nacionais e internacionais sobre as pessoas com deficiência

Nome	Assunto
Ano Internacional da Pessoa com Deficiência em 1981	Movimento que marcou um reconhecimento recíproco e geral das circunstâncias vividas pelas PCD's.
Constituição Federal de 1988, arts. 37; 203	Percentual de cargos públicos para PCD's; Garantia de um salário mínimo para PCD's de baixa renda
Lei nº 7853/1989	Apoio às pessoas com deficiência com o objetivo de integrá-las na sociedade e sobre a criação da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE)
Lei nº 8112/1990, art. 5º, §2º	Reserva de 20% das vagas nos concursos públicos para PCD's
Lei nº 8213/1991, art. 93	Cotas para inserção das PCD's no mercado de trabalho
Lei 8.742/1993, art. 2º	Habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, buscando a promoção de sua integração à vida comunitária e sobre o BPC
Lei nº 8899/94	Passe livre a todas as pessoas com deficiência de baixa renda no transporte coletivo interestadual
Lei nº 9394/1996	Direito a educação especial
Lei nº 10.048/2000	Prioridade no atendimento às PCD's em todas as repartições públicas e instituições financeiras, o assento preferencial e a adaptação dos transportes coletivos
Lei nº 10.098/2000	Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade para PCD's
Lei nº 10436/2002	Oficialização da linguagem de sinais
Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência/2006	Proporcionar cada vez mais garantias e especificidades aos direitos dessas pessoas, sempre sob a concepção do princípio da dignidade humana
Lei Brasileira de Inclusão/ Estatuto da Pessoa com Deficiência/2015	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.

Fonte: Planalto, ONU, Elaboração Própria

Quadro 3: Instituições brasileiras criadas para atender as PCD's

Nome	Objetivo
Fundação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atual Instituto Benjamin Constant – IBC) em 1854	Educar as crianças cegas, baseando-se nos métodos desenvolvidos por uma Instituição de Meninos Cegos de Paris
Imperial Instituto dos Surdos-Mudos (atual Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES) em 1856	Educação de surdos
Hospital das Clínicas, em São Paulo, em 1940	Realização de novas pesquisas e estudos na área de reabilitação
Criação da Associação de Assistência à Criança com deficiência (AACD), em 1950 e da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE)	Atuar nas áreas de saúde e educação das PCD's

Fonte: Lanna Junior (2010), Garcia (2011)

Desse modo, essas políticas apresentadas têm como objetivo a garantia dos direitos da pessoa com deficiência para que elas tenham acesso aos mesmos. Elas são extremamente necessárias, porém, segundo Tanaka e Mancini (2005) elas não são suficientes, pois não garantem o acesso e a continuidade das PCD's no mercado, como falado anteriormente.

### 2.3 A legislação e as políticas para pessoas com deficiência em Minas Gerais

Um das primeiras políticas feitas pelo estado de Minas Gerais para as pessoas com deficiência foi a criação da Lei Estadual nº 8193/1982, que expõe sobre o apoio e a assistência à pessoa com deficiência. Essa lei teve como um de seus objetivos “a conscientização da sociedade sobre os direitos, necessidades e capacidade de pessoa com deficiência” expresso no inciso I do artigo 1º (MINAS GERAIS, 1982).

A Constituição Estadual de 1989, em seu artigo 10º definiu as competências do estado de Minas. Entre elas, no inciso XV, está o “apoio e assistência à pessoa com deficiência e sua integração social” (MINAS GERAIS, 1989), como dispõe a Lei Estadual nº 8193/1982.

Outrossim, o artigo 28 da Constituição Mineira trata da reserva de vagas para as PCD's de cargos e empregos públicos. A partir da promulgação da Lei Estadual nº 11867/1995, essa reserva de vagas teve um percentual definido de 10% para todos os concursos públicos.

Ademais, a Lei de 1982 tratou das políticas estaduais para esse público, além de criar a Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência, hoje ligada à Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social (Sedese).

A Coordenadoria se tornou um órgão executor do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conped), após sua criação pela Lei Estadual 13.799/2000, que também dispõe sobre uma nova política estadual dos direitos da pessoa com deficiência.

Essa política tem como objetivos, de acordo com o artigo 2º:

Art. 2º – A política estadual dos direitos da pessoa com deficiência tem por objetivos:

I – o amparo à pessoa com deficiência e a garantia de seus direitos básicos;

II – a promoção de sua habilitação e reabilitação, aí incluídas a habilitação profissional e a integração ao mercado de trabalho;

III – a prevenção de deficiências por meio da assistência pré-natal e infantil e de programas que visem à minimização dos fatores sociais, econômicos e sanitários que ocasionam deficiências;

IV – a facilitação do acesso a bens e serviços coletivos, com sua adequação à pessoa com deficiência, aí incluída a remoção das barreiras arquitetônicas;

V – o combate aos preconceitos por meio da oferta de condições de integração social da pessoa com deficiência, desenvolvida em programas de saúde, educação, cultura, esportes, lazer e profissionalização.

VI – a adoção de mecanismos para garantir que os livros editados no Estado sejam disponibilizados em formato acessível às pessoas com deficiência, inclusive em formato digital acessível (MINAS GERAIS, 2000).

Segundo o artigo 3º da lei de 2000, as políticas estaduais serão estabelecidas pela Conped e realizadas pela Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência. O Conselho é composto por 24 membros, sendo eles representantes de entidades civis, Administração Pública, Poder Judiciário, Ministério Público e Poder Legislativo. Ele tem a responsabilidade, segundo o artigo 10º de:

I – definir as diretrizes e prioridades da política estadual dos direitos da pessoa com deficiência;

II – prestar assessoria ao Governo do Estado, emitindo pareceres, acompanhando a elaboração e fiscalizando a execução de programas voltados para a pessoa com deficiência, objetivando a defesa de suas necessidades e de seus direitos;

III – estimular, apoiar e desenvolver o estudo e o debate da situação da pessoa com deficiência, bem como propor medidas a serem adotadas pelo Governo;

IV – fiscalizar e exigir o cumprimento da legislação que assegura os direitos da pessoa com deficiência, examinando denúncias relativas ao seu possível descumprimento;

V – promover intercâmbios com o objetivo de implementar a política e os programas do Conselho;

VI – manter canais de comunicação permanentes com outros movimentos que tenham por objetivo a defesa dos direitos da pessoa com deficiência;

VII – convocar a assembleia dos representantes das entidades não governamentais para a escolha de Conselheiro titular e suplente, em caso de vacância de cargo ou de término de mandato de representantes desse seguimento;

VIII – solicitar ao Governador a indicação de Conselheiro titular e suplente, em caso de vacância de cargo ou de término de mandato de representante de Secretaria de Estado;

IX – solicitar aos Poderes Legislativo e Judiciário e ao Ministério Público a indicação de Conselheiro titular e suplente, em caso de vacância de cargo ou de término de mandato de representantes dessas esferas de poder;

X – opinar sobre a elaboração do orçamento estadual, no que diz respeito à consecução dos objetivos definidos nesta Lei;

XI – opinar sobre a destinação de recursos e espaços públicos e sobre a programação cultural, esportiva e de lazer voltada para as pessoas com deficiência, no âmbito de cada Secretaria (MINAS GERAIS, 2000).

Além disso, o governo mineiro instituiu o Decreto nº 45135/2009, que criou o Comitê Gestor Estadual de Políticas de Inclusão para Pessoas com Deficiência. Ele tem a função de estender o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, garantir o seu acesso a ambientes e transportes acessíveis, além de tornar acessível o ensino nas escolas para possibilitar a participação dessas pessoas. O Comitê, segundo o artigo 3 do decreto, é composto por membros da Sedese a quem é vinculado, da Secretaria de Educação (SEE), da Secretaria de Saúde (SES), da Secretaria de Planejamento e gestão (Seplag), entre outras. Cabe ressaltar também a criação do Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Geração de Renda (Ceter) através da Lei Estadual nº 20618/2013, que em seu inciso VIII do artigo 3 descreve

como uma das competências do Conselho “elaborar projetos que desenvolvam habilidades e qualifiquem profissionalmente as pessoas com deficiência”.

Ademais, o estado criou o Decreto nº 46264/2013 que instituiu o Plano Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Minas Incluir. Ele tem o objetivo de “promover, por meio de programas e ações, e da integração e articulação de políticas, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência.” (Minas Gerais, 2013). O Plano será executado mediante alguns eixos como na saúde por meio da reabilitação, prótese e órtese, na educação, no esporte, lazer e cultura, no trabalho, através da qualificação profissional, na acessibilidade e tecnologia assistiva, na segurança e proteção social. Assim entre as diretrizes do Decreto estão:

Art. 3º São diretrizes do Plano Minas Incluir:

I - a garantia de um sistema educacional inclusivo;

II - a garantia de que os equipamentos públicos sejam acessíveis para as pessoas com deficiência;

III - a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional;

IV - a ampliação do acesso das pessoas com deficiência às políticas de assistência social e de combate à extrema pobreza;

V - a prevenção das causas de deficiência;

VI - a ampliação e a qualificação da rede de atenção à saúde da pessoa com deficiência, em especial dos serviços de habilitação e reabilitação;

VII - a ampliação do acesso das pessoas com deficiência à habitação adaptável e com recursos de acessibilidade;

VIII - a promoção do acesso, do desenvolvimento e da inovação em tecnologia assistiva;

IX - a promoção, a proteção e a garantia da dignidade da pessoa com deficiência e do exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. (Minas Gerais, 2013)

O Plano Minas Incluir, atualmente, está sendo revisado pela Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência, pertencente à Sedese e será apresentado um novo formato. As perspectivas, segundo o entrevistado que trabalha no setor, serão as mesmas, de garantir a inclusão e que a acessibilidade seja um norte da PCD.

Atualmente, o estado de Minas Gerais possui algumas políticas para PCD's, mas elas são realizadas por cada Secretaria de Estado. Não existe um agrupamento em um órgão específico. Na Sedese, por exemplo, é realizado o dia D

que tem como objetivo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esse evento estreita as relações entre empresas e PCD's. Ele apresenta palestras sobre os dados de empregabilidade no país além de obrigações empresariais, sobre ações de inclusão implementadas em empresas, entre outros. Ademais, a Secretaria realiza o acompanhamento de vagas para PCD's no Sistema Nacional de Empregos (Sine). No ano passado, a Sedese realizou a primeira edição do Prêmio Empresa Inclusiva que teve como objetivo:

Promover mais um avanço para a pessoa com deficiência na temática da inclusão produtiva, conceito tão caro às políticas públicas de geração de emprego e renda e que significa, para o indivíduo, uma ressignificação da condição de cidadão, uma renovação dos laços sociais ao ingressar no mundo de trabalho. Em outras palavras, denota à pessoa com deficiência a construção de um importante componente de sua subjetividade, a partir da experiência laboral e da vivência social pelo trabalho. (Sedese, 2018)

O Prêmio procurou contemplar as boas práticas de inclusão produtiva das PCD's, de empresas localizadas principalmente na região metropolitana de Belo Horizonte.

Na antiga Secretaria de Esportes, que hoje pertence a Sedese, existe políticas de incentivo ao esporte com modalidades específicas para essas pessoas.

Na Secretaria de Estado de Saúde possui Centros de Saúdes Especializados em Reabilitação para pessoas que sofreram acidentes e apresentaram algum tipo de deficiência após o trauma.

Em relação a inclusão no setor público de Minas Gerais, a política oferecida são as cotas nos concursos públicos, de acordo com a Lei 11867/1995, de 10%, que nem sempre são preenchidas.

O quadro abaixo trará uma síntese das legislações sobre políticas para pessoas com deficiência em Minas Gerais:

Quadro 4: Síntese das legislações mineiras sobre PCD's

Nome	Assunto
Lei Estadual n° 8193/1982	Dispõe sobre o apoio e a assistência à pessoa com deficiência, e dá outras providências.
Constituição Estadual de 1989, arts. 10 e 28	apoio e assistência à pessoa com deficiência e sua integração social, reserva de vagas para as PCD's de cargos e empregos públicos.
Lei Estadual n° 11867/1995	Define a reserva de vagas com um percentual de 10% para todos os concursos públicos.
Lei Estadual 13.799/2000	Cria o Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência
Decreto n° 45135/2009	Cria o Comitê Gestor Estadual de Políticas de Inclusão para Pessoas com Deficiência
Lei Estadual n° 20618/2013, inciso VIII	Elaborar projetos que desenvolvam habilidades e qualifiquem profissionalmente as pessoas com deficiência
Decreto n° 46264/2013	Promover, por meio de programas e ações, e da integração e articulação de políticas, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência

Fonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, Elaboração Própria

### **3 PANORAMA GERAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL E EM MINAS GERAIS**

Nesse capítulo serão mostrados os dados das pessoas com deficiência no Brasil e no Estado de Minas Gerais, relativos à distribuição espacial, por tipo de deficiência, por idade, sexo e em relação à inserção no mercado de trabalho.

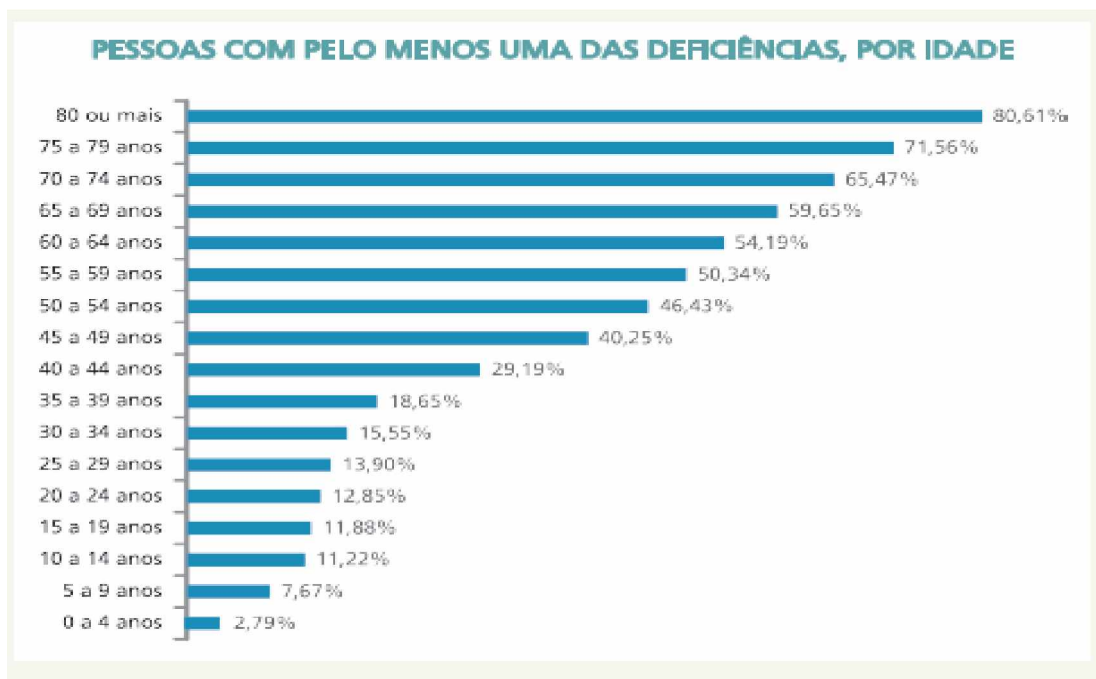
#### **3.1 Breve caracterização das pessoas com deficiência no Brasil**

Como já foi dito anteriormente, o Brasil, segundo o Censo Demográfico de 2010, concentra mais de 45 milhões de pessoas com deficiência (23,9%). Desse total, cerca de 25,8 milhões são mulheres e 19,8 milhões são homens. Além disto, 38,4 milhões de PCD's estão localizadas na zona urbana enquanto 7,1 milhões estão na zona rural.

As pessoas com deficiência, no Censo, estão divididas em 5 tipos: “pelo menos uma das deficiências”, visual, auditiva, intelectual e motora. Há uma predominância maior da deficiência visual, entre os brasileiros, que corresponde a 18,6%, seguida pela motora, com 7%, auditiva com 5,1% e intelectual com 1,4%. Ademais, 8,3% da população apresenta pelo menos um tipo de deficiência severa sendo que, a visual (totalmente cego) também é a predominante com 3,46%, seguida pela motora (não consegue se locomover sozinho em nenhuma hipótese) com 2,33%, intelectual com 1,4% e auditiva (totalmente surdo) com 1,12%.

Cabe ressaltar que a deficiência se encontra em pessoas de qualquer idade, desde a criança até o idoso. O gráfico abaixo indica a porcentagem das PCD's em cada grupo de idade, segundo o Censo de 2010:

Gráfico 1: Porcentagem de pessoas com deficiência segundo grupos de idade – Brasil, 2010



Fonte: Cartilha do Censo de 2010 – Pessoa com deficiência

Por meio do gráfico 1, pode-se perceber que a população com maior incidência de ter alguma deficiência está entre os idosos. No intervalo de 60 a 64 anos, por exemplo, mais da metade dos brasileiros possuem algum tipo de deficiência. Já nas pessoas com 80 anos ou mais, esse número chega a 80,61%. No entanto, deve ser levado em conta que o envelhecimento causa alguns problemas naturalmente, como a diminuição na capacidade funcional e problemas psicológicos e motores, (Netto, 2002), podendo caracterizar-se como uma deficiência, de acordo com os critérios usados pelo Censo de 2010.

No que tange ao nível de instrução das pessoas com deficiência, segundo o Censo de 2010, o maior percentual dessas pessoas não tem instrução ou possuem ensino fundamental incompleto, com 61,1%. Aquelas com fundamental completo e médio incompleto chegam a 14,2%. As PCD's com ensino médio completo e superior incompleto correspondem a 17,7%, e com superior completo representam 6,7% e 0,4% não foi determinado. Segundo Silva, Prais e Silveira (2015), a formação dessas pessoas no que diz respeito a educação básica é um desafio. O país avançou de várias formas para melhorar a formação dessas pessoas e possibilitar uma educação inclusiva, mas elas ainda encontram muitas dificuldades para obter uma educação de qualidade. A educação inclusiva possibilita um convívio com as pessoas que não

possuem deficiência reduzindo assim o preconceito e a discriminação. Todavia, segundo as autoras, a sociedade carece de profissionais capacitados para tratar das especificidades de uma pessoa com deficiência, o que prejudica a formação das mesmas. Isso pode explicar o porquê do nível de instrução das PCD's serem baixos em comparação com as médias nacionais.

Em relação ao nível de ocupação, a tabela abaixo mostra o número total de pessoas ocupadas ou não, acima de 10 anos de idade, com e sem deficiência:

Tabela 1: Pessoas com e sem deficiência ocupadas ou não segundo os grupos de idade – Brasil, 2010

	Pelo menos uma das deficiências			Nenhuma das deficiências		
	Total	Ocupadas	Não Ocupadas	Total	Ocupadas	Não Ocupadas
<b>Total</b>	44 073 377	20 365 963	23 707 414	117 847 272	65 967 714	51 879 557
Percentual	100%	46,2%	53,8%	100%	55,9%	44,1%
População Economicamente Ativa (PEA)	32 609 022	18 743 537	13 865 485	98 063 639	63 911 688	34 151 951
10 a 14 anos	1 926 730	120 837	1 805 893	15 237 845	948 536	14 289 309
15 a 19 anos	2 017 529	569 790	1 447 738	14 966 031	4 820 432	10 145 599
20 a 24 anos	2 215 799	1 246 832	968 967	15 016 938	9 495 346	5 521 591
25 a 29 anos	2 376 938	1 535 697	841 241	14 715 518	10 668 165	4 047 353
30 a 34 anos	2 447 685	1 632 589	815 097	13 287 819	10 067 846	3 219 973
35 a 39 anos	2 590 841	1 727 132	863 709	11 290 507	8 709 828	2 580 679
40 a 44 anos	3 797 150	2 538 696	1 258 454	9 205 527	7 142 109	2 063 418
45 a 49 anos	4 763 491	3 157 968	1 605 523	7 066 676	5 351 862	1 714 814
50 a 54 anos	4 705 129	2 867 731	1 837 398	5 425 649	3 802 945	1 622 704
55 a 59 anos	4 170 185	2 144 362	2 025 823	4 111 740	2 480 580	1 631 160
60 a 64 anos	3 524 275	1 322 740	2 201 535	2 977 236	1 372 575	1 604 661
65 a 69 anos	2 894 694	727 646 2	2 167 049	1 957 073	631 034	1 326 039
70 a 74 anos	2 451 628	412 464	2 039 164	1 292 634	293 532	999 102
75 a 79 anos	1 839 631	210 940	1 628 691	730 605	121 491	609 114
80 anos ou mais	2 351 671	150 540	2 201 131	565 475	61 433	504 042

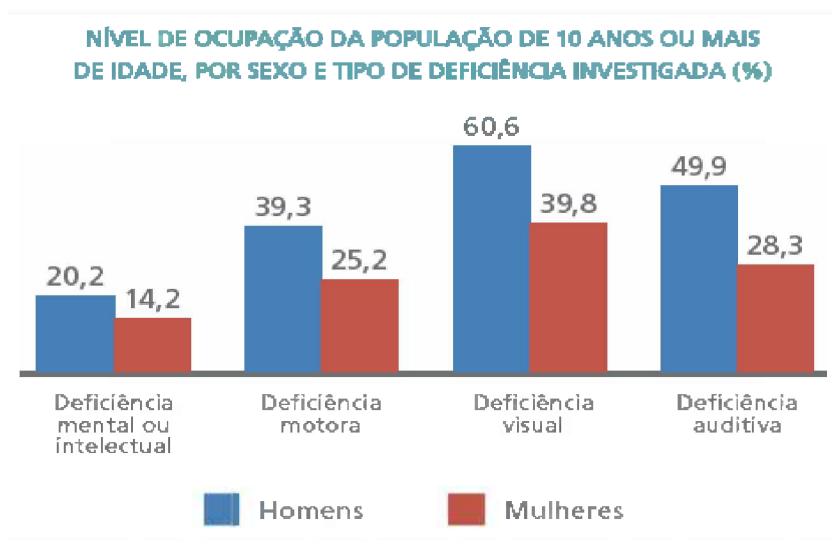
Fonte: Cartilha do Censo de 2010 – Pessoa com deficiência

Observa-se, por meio da tabela 1, que o maior número de pessoas com deficiência não estão ocupadas, cerca de 23,7 milhões de pessoas, sendo que 58,5% delas pertencem a população economicamente ativa (PEA). Além disso, o total de PCD's ocupadas representa somente 23,6% do total de ocupados, enquanto que a população sem deficiência representa o restante de 76,4%. As pessoas com deficiência ocupadas estão mais concentradas na faixa de idade de 45 a 49 anos, cerca de 3,15 milhões diferentemente da população geral, que concentra o maior número de trabalhadores entre 25 e 29 anos. E, o grupo preponderante de não ocupados está entre aqueles com 60 a 64 anos, nas pessoas com deficiência

enquanto que naquelas sem deficiência está no intervalo de 10 a 14 anos, idade não recomendada para o trabalho.

Cabe ressaltar também a ocupação das pessoas com deficiência, segundo o tipo. No gráfico abaixo, demonstra-se esse percentual de acordo com o sexo:

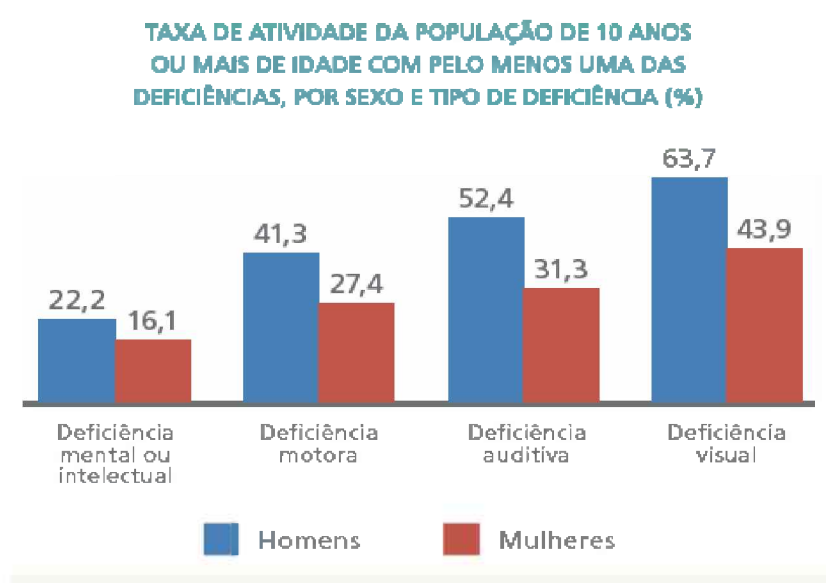
Gráfico 2: Ocupação das pessoas com deficiência no Brasil, segundo o sexo e tipo de deficiência - 2010



Fonte: Cartilha do Censo de 2010 – Pessoa com deficiência

Por meio do gráfico 2, nota-se que há uma porcentagem maior de pessoas com deficiência visual ocupadas, tanto do sexo masculino como do feminino, porcentagem bem maior do que dos outros tipos. A pessoa com deficiência mental ou intelectual é a possui o menor percentual de ocupado, com 20,2% dos homens e 14,2% das mulheres. Na população total dessas pessoas, considerando aquelas que possuem 10 anos ou mais de idade, 57,3% dos homens estão ocupados e 37,8 % das mulheres também estão. Isso mostra uma diferença de 19,5 pontos percentuais. Com relação ao tipo, como aponta o gráfico, a diferença entre homens e mulheres também é evidente no que se refere a ocupação. Os homens que possuem deficiência estão mais inseridos no mercado de trabalho. Isso pode ser demonstrado por via do gráfico abaixo que especifica a taxa de atividade dessa população segundo o sexo e o tipo de deficiência:

Gráfico 3: Taxa de atividade das pessoas com deficiência no Brasil, segundo o sexo e o tipo - 2010

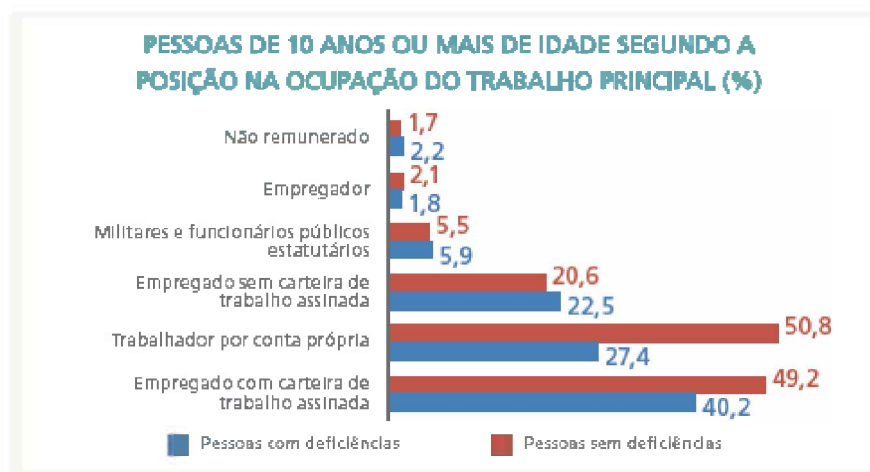


Fonte: Cartilha do Censo de 2010 – Pessoa com deficiência

A taxa de atividade refere-se à proporção de pessoas economicamente ativas (de 10 a 60 anos) na população, nesse caso específico, das PCD's. Ela auxilia na avaliação da inserção das pessoas no mercado de trabalho. Como foi falado anteriormente, os homens estão mais inseridos em comparação às mulheres com um percentual de 60,3% contra 41,7%, segundo o Censo de 2010. A maior taxa entre os tipos de deficiência foi a visual tanto para homens como para mulheres e a menor foi a mental ou intelectual.

Previamente, foi falado da ocupação das PCD's. Cabe salientar também em qual categoria essas pessoas estão. O gráfico abaixo descreve a posição de ocupação, segundo o Censo de 2010, das pessoas com e sem deficiência:

Gráfico 4: Percentual das pessoas com e sem deficiência segundo a posição de ocupação - 2010



Fonte: Cartilha do Censo de 2010 – Pessoa com deficiência

A maior parte das PCD's, segundo o gráfico, estão empregadas com carteira de trabalho assinada, cerca de 40,2%; enquanto que a minoria está na posição de empregador, correspondendo a 1,8%. Em relação às pessoas sem deficiência, elas se apresentam em maior número na posição de trabalhador autônomo, com um percentual de 50,8% enquanto que a menor parte está na posição de "não remunerado". Além disso, os funcionários públicos estatutários e militares representam apenas 5,5% da população geral e 5,9% da população com deficiência.

Por fim, é importante abordar a distribuição das PCD's pelas regiões e estados brasileiros. Entre as regiões, o Nordeste é quem concentra a maior proporção de pessoas com deficiência, com uma porcentagem de 26,63%, seguida pelo Norte, com 23,4%, pelo Sudeste, com 23,03%, pelo Centro-Oeste com 22,51% e pelo Sul com 22,5%. Agora, entre os estados, aqueles que tem a maior proporção são o Rio Grande do Norte com 27,86% e Paraíba com 27,58% e os que tem a menor são Distrito Federal com 22,34% e São Paulo com 22,66%. A tabela abaixo expõe a quantidade de PCD's em cada estado brasileiro juntamente com a proporção em relação à população total:

Tabela 2: População residente de pessoas com deficiência e sua proporção nos estados brasileiros - 2010

Brasil	45 623 910	23,92%
Rondônia	345 411	22,11%
Acre	165 823	22,61%
Amazonas	791 162	22,71%
Roraima	95 774	21,26%
Pará	1 791 299	23,63%
Amapá	158 749	23,71%
Tocantins	307 350	22,22%
Maranhão	1 641 404	24,97%
Piauí	860 430	27,59%
Ceará	2 340 150	27,69%
Rio Grande do Norte	882 681	27,86%
Paraíba	1 045 631	27,76%
Pernambuco	2 426 106	27,58%
Alagoas	859 515	27,54%
Sergipe	518 901	25,09%
Bahia	3 558 895	25,39%
Minas Gerais	4 432 456	22,62%
Espírito Santo	824 095	23,45%
Rio de Janeiro	3 900 870	24,40%
São Paulo	9 349 553	22,66%
Paraná	2 283 022	21,86%
Santa Catarina	1 331 445	21,31%
Rio Grande do Sul	2 549 691	23,84%
Mato Grosso do Sul	526 672	21,51%
Mato Grosso	669 010	22,04%
Goiás	1 393 540	23,21%
Distrito Federal	574 275	22,34%

Fonte: Cartilha do Censo de 2010 – Pessoa com deficiência

Destaca-se que a proporção, presente na terceira coluna da tabela é calculada de acordo com a população total do estado. Ter mais pessoas com deficiência no território não significa ter uma maior proporção. Por exemplo, o estado de São Paulo tem o maior número de PCD's, 9,3 milhões, mas tinha uma população de 41,25 milhões em 2010, o que torna a proporção baixa.

Além disto, podemos ver que Minas Gerais é o segundo estado que mais possui pessoas com deficiência no Brasil, ainda que percentualmente não seja o estado com maiores proporções dessa população

A próxima seção, irá tratar mais a fundo sobre os dados das PCD's relacionados a distribuição espacial dentro do estado de Minas Gerais além de questões relativas ao trabalho e a administração pública estadual.

### 3.2 Breve caracterização das pessoas com deficiência em Minas Gerais

A região do Sudeste, segundo dados do Censo de 2010, é a região que possui mais pessoas com deficiência do Brasil, cerca de 18,5 milhões. Minas Gerais é o segundo estado do país com mais de 4 milhões de pessoas, correspondendo a aproximadamente 22,6% da população, em 2010. Em comparação com o Censo de 2000, houve um crescimento de quase 2 milhões nessa população, como mostra a tabela abaixo:

Tabela 3 – População total de pessoas com deficiência por tipo em Minas Gerais nos anos de 2000 e 2010

<b>Minas Gerais</b>	<b>Censo Demográfico 2000</b>	<b>Censo Demográfico 2010</b>
População total	17.905.110	19.597.360
População total de pessoas com deficiência	2.667.714	4.432.186
Pessoas com deficiência visual	1.704.535	3.339.697
Pessoas com deficiência física	929.993	1.378.233
Pessoas com deficiência auditiva	662.928	1.001.274
Pessoas com deficiência mental	351.771	300.674
Pessoas com deficiência com paralisias e/ou falta de membros	152.196	x

Fonte: Censos do IBGE de 2000 e 2010

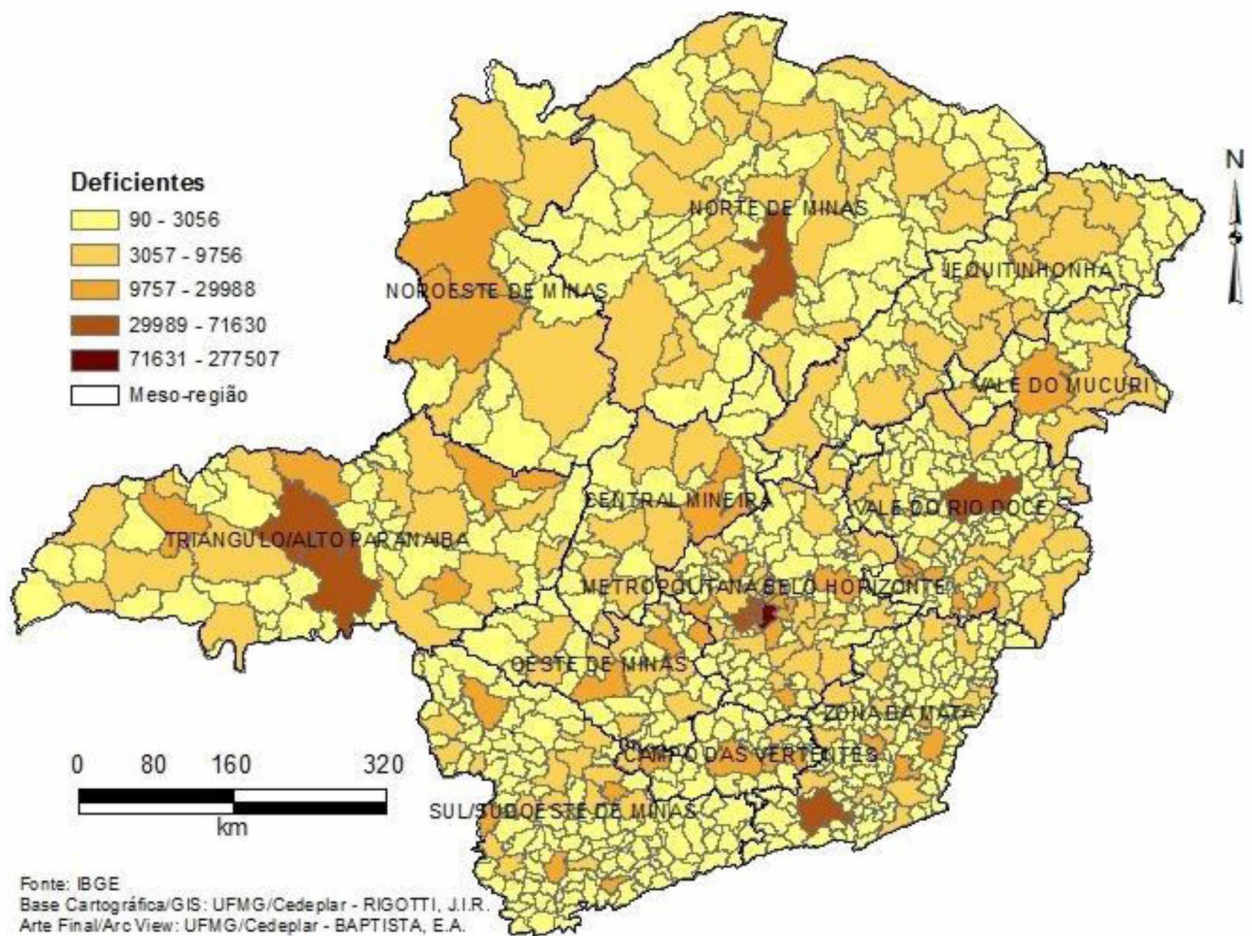
A tabela acima também apresenta o número de pessoas com deficiência, de acordo com o tipo, no estado mineiro. Observa-se que houve um crescimento dessas pessoas, de um modo geral, acompanhando o crescimento da população total de Minas. Ocorreu uma diminuição somente nas pessoas com deficiência mental.

No Censo Demográfico de 2000, foi analisado o tipo “Pessoas deficientes com paralisias e/ou falta de membros”. Esse tipo foi abordado, porque, na época da pesquisa, continham cinco variáveis que retratavam a questão da deficiência: “problema mental permanente; capacidade de enxergar; capacidade de ouvir; capacidade de caminhar e subir/escadas; e deficiências”. Cada uma reunia uma categoria de respostas trazidas pelo Censo às pessoas entrevistadas. A variável “deficientes” incluía quatro respostas: “Paralisia permanente total”, “paralisia

permanente das pernas”, paralisia permanente de um dos lados do corpo”, “falta de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar” (BAPTISTA E RIGOTTI, 2013). Porém, essa variável não foi utilizada no Censo de 2010, por isso a Tabela 3 não contém o número de pessoas com essas deficiências.

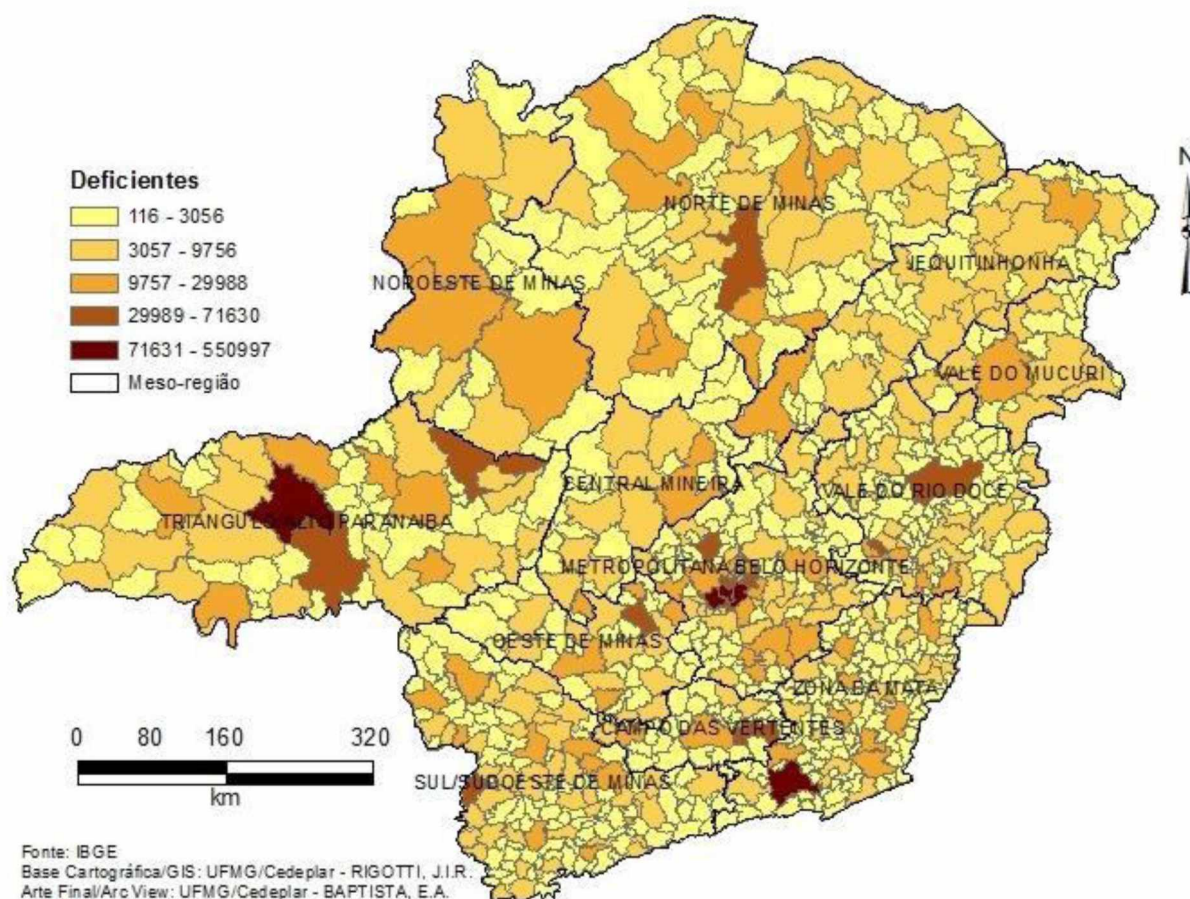
Nos mapas abaixo, é possível verificar a distribuição das PCD's nos municípios mineiros de acordo com o Censo de 2000 e 2010:

Mapa 1 – População total de pessoas com deficiência nos municípios de Minas Gerais em 2000



Fonte: Baptista e Rigotti (2013)

Mapa 2 – População total de pessoas com deficiência por municípios de Minas Gerais em 2010



Fonte: Baptista e Rigotti (2013)

É possível perceber por meio dos dois mapas acima o crescimento da população com deficiência no estado mineiro. Na Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), por exemplo, o mapa do Censo de 2000 mostrava uma pequena parte com uma coloração mais escura. Já no mapa de 2010, a área com essa coloração expandiu. Em 2000, Belo Horizonte tinha aproximadamente 277,5 mil pessoas e, no ano de 2010, esse número aumentou para cerca de 550,99 mil pessoas, segundo os Censos Demográficos, o que pode explicar a mudança de cor nos mapas. Outrossim, no Triângulo Mineiro também houveram mudanças. A cidade de Uberlândia teve um aumento de PCD's, como indica o escurecimento no mapa do município, atingindo o intervalo de 71631 – 550997, o que não existia no ano de 2000. Esse crescimento demográfico de PCD's acompanhou a o crescimento da população total de Minas Gerais.

Assim como as regiões citadas acima, RMBH e Triângulo Mineiro, o crescimento das pessoas com deficiência em Minas Gerais ocorreu em todas as regiões. Aproximadamente 92,8% dos municípios tiveram aumento dessa população, segundo Baptista e Rigotti (2013).

Além disto, pode-se observar que não há um padrão definido de distribuição espacial. No entanto, a população de pessoas com deficiência acompanha a distribuição da população total de Minas Gerais, como falado acima. Prova disso é que os dez municípios mineiros (Belo Horizonte, Uberlândia, Contagem, Juiz de Fora, Betim, Montes Claros, Ribeirão das Neves, Uberaba, Governador Valares e Ipatinga) que concentram o maior número de pessoas em seu território, de acordo com os Censos de 2000 e 2010, também reúnem as maiores populações de pessoas com deficiência (BAPTISTA E RIGOTTI, 2013). Além do mais, elas se encontram majoritariamente na área urbana, atingindo cerca de 85% do total, enquanto que a minoria está localizada na área rural, segundo o Censo de 2010.

Como no país, existem mais mulheres com deficiência do que homens em Minas Gerais. São aproximadamente 2,49 milhões contra 1,93 milhões. Pode-se dizer também que a maior parte de PCD's está na faixa de idade entre 50 e 54 anos, enquanto que a menor parte se encontra na faixa etária de zero a quatro anos, como ilustra a tabela abaixo:

Tabela 4 – População residente, por tipo de deficiência, segundo a faixa etária em Minas Gerais – 2010

Grupos de idade	Pelo menos uma das deficiências investigadas	Visual	Auditiva	Motora	Mental/Intelectual
0 a 4 anos	31 491	13 827	6 515	11 572	5 607
5 a 9 anos	92 575	60 397	19 569	12 095	12 971
10 a 14 anos	156 591	113 646	25 567	15 814	20 251
15 a 19 anos	171 083	128 093	25 363	16 862	19 563
15 a 17 anos	102 452	76 905	15 086	10 018	11 780
18 e 19 anos	68 631	51 188	10 277	6 843	7 783
20 a 24 anos	192 055	144 093	29 391	21 196	19 066
25 a 29 anos	205 166	150 571	32 802	25 700	21 144
30 a 34 anos	217 085	150 703	39 403	36 795	22 518
35 a 39 anos	222 867	149 457	43 630	48 660	21 432
40 a 44 anos	330 840	250 776	55 366	71 070	24 705
45 a 49 anos	466 342	389 788	64 602	101 201	24 955
50 a 54 anos	490 191	406 467	82 300	133 400	23 178
55 a 59 anos	441 199	354 892	89 373	149 398	20 237
60 a 64 anos	367 232	284 349	87 295	146 379	15 795
65 a 69 anos	308 949	230 959	88 029	141 141	12 381
70 a 74 anos	269 700	194 096	94 759	139 128	10 836
75 a 79 anos	207 695	143 332	85 216	122 085	9 101
80 anos ou mais	261 124	174296	132 167	185 720	16 936

Fonte: Censo Demográfico de 2010, IBGE

Observa-se também, por meio da tabela acima que, nos intervalos de idade de 0 a 4 anos e de 50 a 54 anos, a deficiência mais predominante é a visual enquanto que a intelectual é a que apresenta menor número, em consonância com a população total de PCD's do estado e do país. Além disso, nota-se que a maior parte das pessoas estão na faixa etária acima de 50 anos. Contudo, como foi falado previamente, a partir do momento em que há um avanço da idade, há uma redução da capacidade funcional e de outras habilidades que podem provocar o surgimento de alguma deficiência considerando os critérios adotados pelo Censo de 2010.

No tocante ao nível de instrução das PCD's no estado de Minas Gerais, a maioria delas não tem instrução ou possuem o ensino fundamental incompleto, cerca de 2,7 milhões, o que corresponde a mais da metade das pessoas, 66,66% aproximadamente. O gráfico abaixo traz essa realidade juntamente com as pessoas que não tem deficiência:

Gráfico 5: Nível de instrução das pessoas de 15 anos ou mais de idade em Minas Gerais – 2010



Fonte: Censo Demográfico de 2010, IBGE, Elaboração própria

Pelo gráfico 5, verifica-se que o menor número de pessoas com deficiência está no nível de instrução “não determinado”, cerca de 0,32% da população total de PCD's, seguido pelo superior completo com 5,98%, fundamental completo e médio incompleto com 12,45% e médio completo e superior incompleto com 14,59%.

Com relação ao nível de ocupação, a tabela abaixo demonstra a população mineira total ocupada com 10 anos ou mais de idade, com e sem deficiência:

Tabela 5: Pessoas de 10 anos ou mais de idade com e sem deficiência ocupadas, segundo a faixa etária e sexo em Minas Gerais - 2010

Sexo e grupos de idade	Pessoas de 10 anos ou mais de idade								
	Total (1)	Ocupadas	Não ocupadas	Existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas e situação de ocupação na semana de referência,					
				Pelo menos uma das deficiências investigadas			Nenhuma das deficiências investigadas		
				Total (1)	Ocupadas	Não ocupadas	Total (1)	Ocupadas	Não ocupadas
<b>Total</b>	<b>16 890 981</b>	<b>9 264 527</b>	<b>7 626 455</b>	<b>4 308 119</b>	<b>1 927 060</b>	<b>2 381 059</b>	<b>12 578 562</b>	<b>7 335 655</b>	<b>5 242 907</b>
10 a 14 anos	1 687 608	96 288	1 591 320	156 591	8 985	147 607	1 530 915	87 303	1 443 612
15 a 19 anos	1 719 107	595 519	1 123 588	171 083	51 335	119 748	1 547 912	544 110	1 003 802
15 a 17 anos	1 043 929	253 706	790 223	102 452	22 079	80 373	941 457	231 617	709 840
18 e 19 anos	675 178	341 813	333 365	68 631	29 256	39 375	606 455	312 493	293 961
20 a 24 anos	1 732 897	1 154 848	578 049	192 055	112 559	79 496	1 540 276	1 042 129	498 146
25 a 29 anos	1 704 192	1 275 637	428 555	205 166	136 508	68 658	1 498 271	1 138 905	359 365
30 a 34 anos	1 596 656	1 226 818	369 838	217 085	146 458	70 626	1 378 674	1 079 991	298 683
35 a 39 anos	1 416 211	1 090 915	325 296	222 867	148 209	74 658	1 192 919	942 486	250 433
40 a 44 anos	1 373 469	1 042 986	330 482	330 840	218 550	112 289	1 042 129	824 230	217 900
45 a 49 anos	1 294 855	942 385	352 470	466 342	304 962	161 380	828 193	637 242	190 951
50 a 54 anos	1 130 101	746 286	383 815	490 191	291 876	198 316	639 707	454 301	185 406
55 a 59 anos	924 801	514 549	410 252	441 199	220 270	220 929	483 408	294 111	189 297
60 a 64 anos	714 794	288 624	426 170	367 232	130 401	236 830	347 463	158 175	189 288
65 a 69 anos	542 923	147 849	395 075	308 949	73 256	235 693	233 914	74 559	159 356
70 a 74 anos	428 126	79 481	348 645	269 700	43 464	226 236	158 374	35 998	122 376
75 a 79 anos	297 289	38 437	258 852	207 695	23 547	184 148	89 579	14 891	74 689
80 anos ou mais	327 951	23 903	304 048	261 124	16 679	244 445	66 828	7 224	59 603
<b>Homens</b>	<b>8 265 021</b>	<b>5 371 096</b>	<b>2 893 925</b>	<b>1 870 317</b>	<b>1 028 961</b>	<b>841 357</b>	<b>6 391 100</b>	<b>4 340 744</b>	<b>2 050 356</b>
<b>Mulheres</b>	<b>8 625 960</b>	<b>3 893 430</b>	<b>4 732 530</b>	<b>2 437 802</b>	<b>898 100</b>	<b>1 539 703</b>	<b>6 187 461</b>	<b>2 994 911</b>	<b>3 192 550</b>

Fonte: Censo Demográfico de 2010, IBGE

Pode-se identificar, através da tabela, que a maior parte das pessoas com deficiência não estão ocupadas, quase 2 milhões de pessoas, o que corresponde a cerca de 55% da população total de PCD's. Já as pessoas que não possuem deficiência, o maior número se encontra entre as ocupadas, pouco mais de 7 milhões, o que representa 58% do total, enquanto que as não ocupadas representam 42%. Verifica-se que as pessoas não ocupadas são predominantes nas PCD's, sendo que 1,34 milhões delas pertencem à população economicamente ativa (PEA). Todavia, a faixa etária que mais possui pessoas com deficiência desocupadas é a de 80 anos ou mais, seguida pelas de 60 a 64 anos e 65 a 69 anos, todas essas fora da PEA.

Ademais, observando o sexo, na população de PCD's, existem mais homens ocupados, sendo a maior parte deles com idade entre 50 e 54 anos e os não ocupados se encontram sobretudo na faixa etária de 10 a 14 anos e 80 anos ou mais,

segundo o Censo de 2010. Em contrapartida, em relação às mulheres, existem mais desocupadas, sendo que a maior parte delas se localizam no grupo de 60 a 64 anos e aquelas que estão ocupadas estão entre os 40 a 54 anos, de acordo com os dados do Censo de 2010.

Na população mineira que não possui deficiência, a maior parte dos ocupados se encontra também dentre os homens, na faixa de idade de 20 a 39 anos enquanto que os desocupados estão predominantes entre 10 a 17 anos. Por outro lado, a maioria das pessoas desocupadas se concentram nas mulheres na faixa de idade de 10 a 17 anos e aquelas ocupadas situam-se majoritariamente no grupo de 20 a 39 anos, o que quer dizer que a população total mineira sem deficiência ocupada predomina entre 20 a 39 anos e a desocupada entre 10 a 17 anos.

Cabe destacar também a classe de rendimento mensal das PCD's nas atividades laborais em Minas Gerais, de acordo com o Censo de 2010. A maior parte recebe em média até 2 salários mínimos e a minoria delas recebe mais de 30. Além disto, há um número relevante de pessoas que não possuem rendimento, cerca de 171,6 mil, como mostra a tabela abaixo:

Tabela 6: Pessoas com deficiência ocupadas, segundo a classe de rendimento mensal em todos os trabalhos – Minas Gerais – 2010

Classes de rendimento nominal mensal	Pelo menos uma das deficiências investigadas	Visual	Auditiva	Motora	Mental/Intelectual
Até 1/2	181 788	144 441	36 125	49 415	7 583
Mais de 1/2 a 1	610 593	490 976	114 482	127 785	15 669
Mais de 1 a 2	559 998	452 714	108 115	90 339	8 751
Mais de 2 a 3	160 752	131 381	29 205	21 682	2 009
Mais de 3 a 5	119 431	97 734	21 211	15 464	1 998
Mais de 5 a 10	83 322	68 653	14 188	10 296	820
Mais de 10 a 15	15 118	12 450	2 505	1 757	134
Mais de 15 a 20	12 222	9 760	2 196	1 643	187
Mais de 20 a 30	7 097	6 135	976	725	8
Mais de 30	5 063	4 051	815	656	97
Sem rendimento	171 675	134 721	40 832	56 624	7 941
<b>Total</b>	<b>1 927 060</b>	<b>1 553 016</b>	<b>370 647</b>	<b>376 386</b>	<b>45 196</b>

Fonte: Censo Demográfico de 2010, IBGE

Cabe ressaltar que uma pessoa que possui mais de uma deficiência foi inserida mais de uma vez na tabela. Por isso a soma dos totais dos tipos de deficiência resulta em um número maior que o total de pelo menos uma das deficiências investigadas.

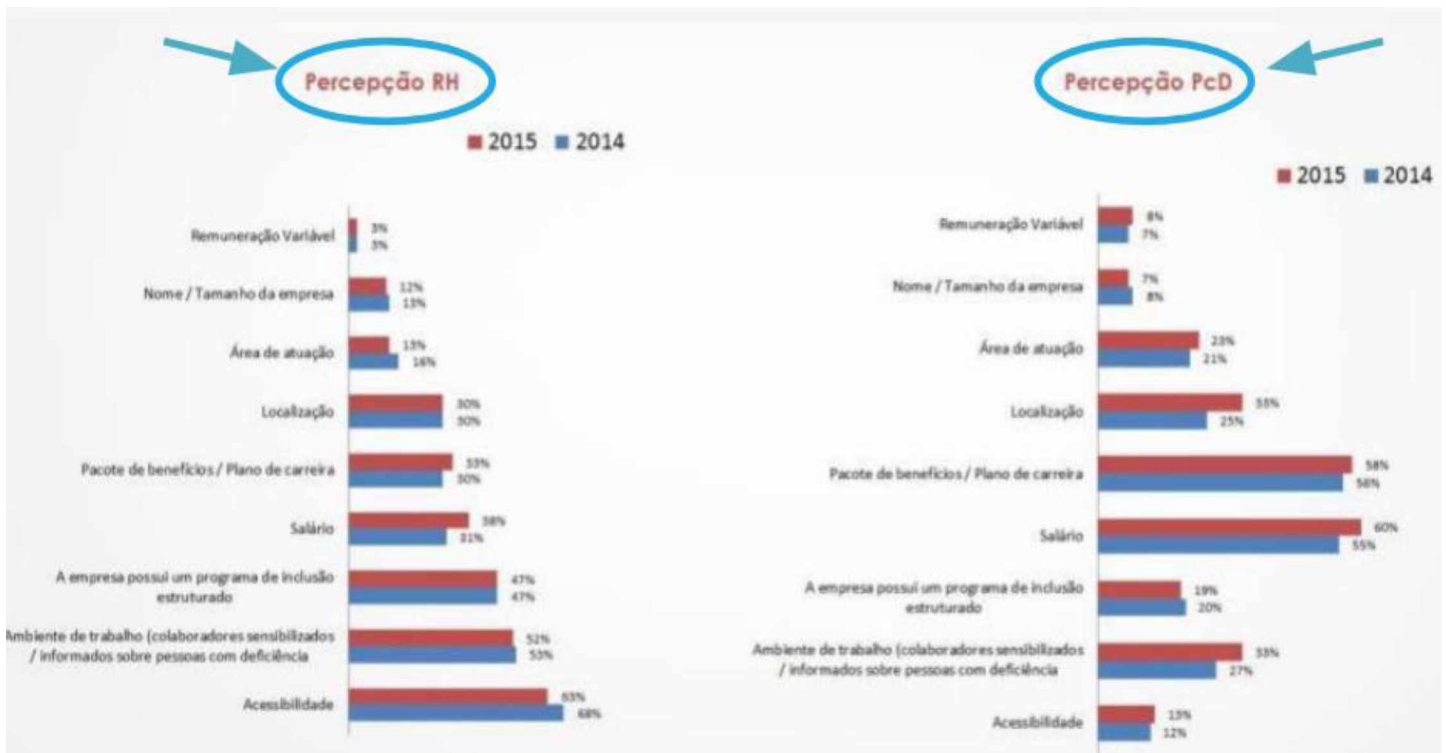
No grupo “sem rendimento” está incluído também aqueles que receberam somente benefício do governo, ou seja, não possuem outra forma de rendimento a não ser o benefício de prestação continuada (BPC) estabelecido na Constituição Federal Brasileira e regulamentado pela Lei 8742/1993, como citado no capítulo anterior.

O BPC é um direito social assegurado às PCD's, e consiste no repasse de um salário mínimo para idosos e deficientes com renda inferior a  $\frac{1}{4}$  do salário mínimo. De acordo com os dados da tabela acima, a classe de rendimento nominal mensal de “mais de  $\frac{1}{2}$  a 1” salário mínimo possui o maior número de pessoas com deficiência, cerca de 610,5 mil pessoas.

Cabe ressaltar a pesquisa realizada pela consultoria em inclusão social das pessoas com deficiência, I-social, em parceria com a Catho, um site de vagas de emprego, sobre as PCD's no mercado de trabalho, publicada em 2018. Ela produziu

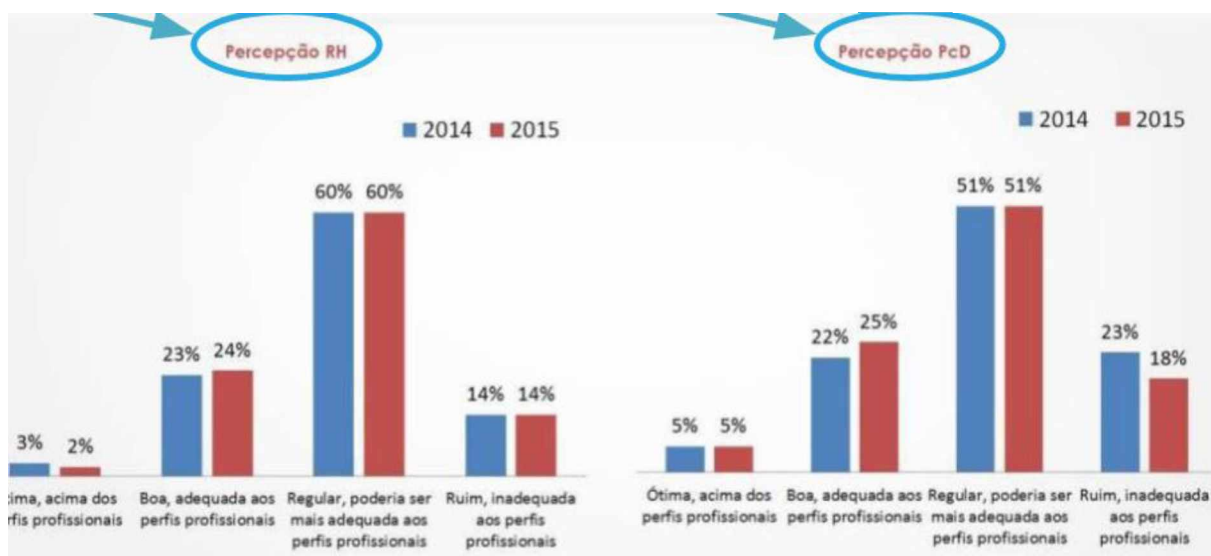
dados relacionados a inclusão dessas pessoas nos empregos em empresas privadas. Nos três gráficos abaixo, é colocado a percepção do setor de recursos humanos (RH) e das pessoas com deficiência sobre os principais itens que tornam uma vaga de emprego atrativa, sobre a qualidade das oportunidades oferecidas de trabalho e das principais barreiras no mercado:

Gráfico 6: Principais itens que tornam uma vaga de emprego atrativa, segundo as PCD's e o setor de RH:



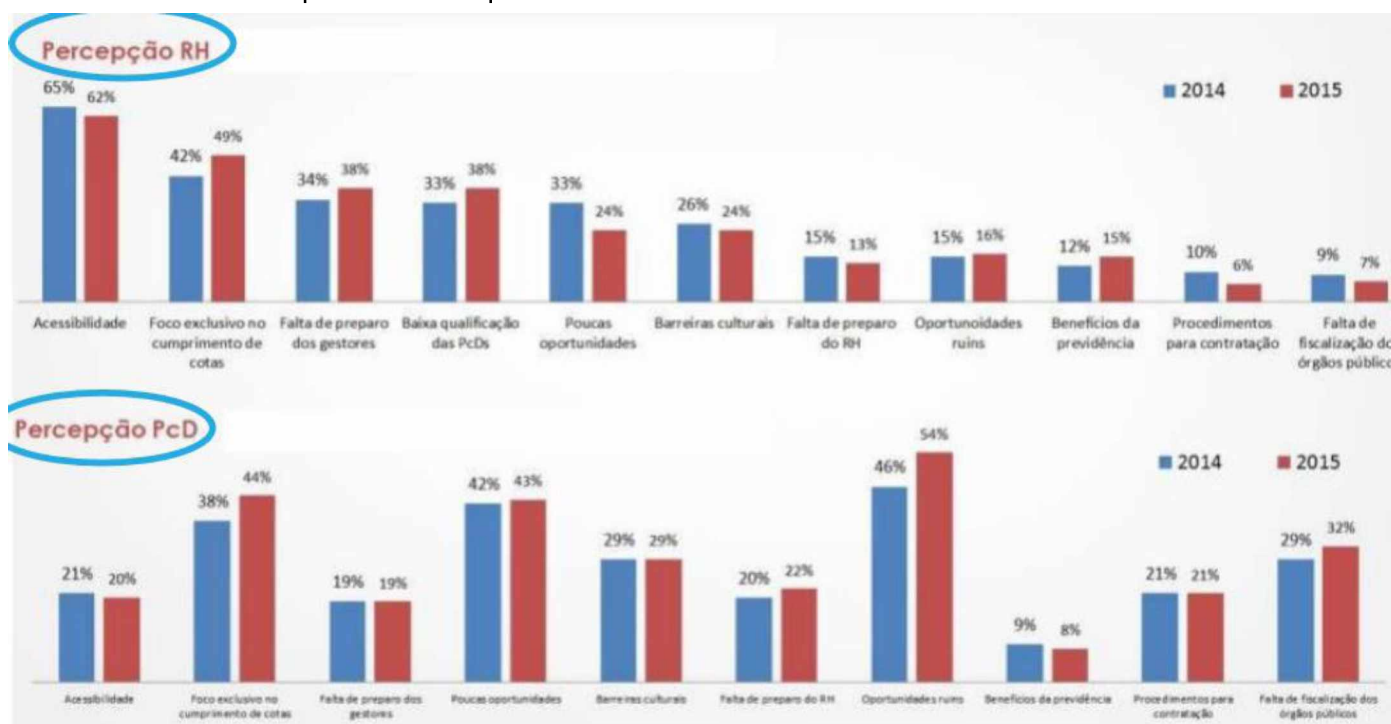
Fonte: Pesquisa I-social e Catho sobre as PCD's no mercado de trabalho

Gráfico 7: Percepção das PCD's e RH sobre a qualidade das oportunidades de trabalho oferecidas



Fonte: Pesquisa I-social e Catho sobre as PCD's no mercado de trabalho

Gráfico 8: Principais barreiras para a PCD no mercado de trabalho



Fonte: Pesquisa I-social e Catho sobre as PCD's no mercado de trabalho

Como se percebe nos gráficos acima, a percepção das pessoas com deficiência e do setor de RH são diferentes em diversos assuntos, de acordo com a pesquisa. No primeiro gráfico, analisando o ano de 2015, para as PCD's, o que torna um emprego mais atrativo é o plano de carreira/pacote de benefícios e o salário. Já o RH vê como mais atrativo o ambiente de trabalho e a acessibilidade que foi uma coisa

pouco considerada pela PCD. Em relação à qualidade das oportunidades de trabalho oferecidas, as pessoas com deficiência e o RH consideram, segundo a pesquisa, que elas são regulares e sobre as principais barreiras no mercado de trabalho, as PCD's consideram que são a acessibilidade em primeiro lugar e, em segundo, o foco exclusivo no cumprimento de cotas. Já o setor de recurso humanos considera as oportunidades ruins, em primeiro lugar, e depois o foco exclusivo no cumprimento de cotas também.

Ademais, apesar de ter sido um marco na inclusão, as cotas instituídas pela Lei nº 8213/1991 não são cumpridas pelas empresas, atualmente. No estado de Minas Gerais, por exemplo, segundo os dados do Relatório Anual de Informações Sociais de 2016, nenhum grupo de empresas cumpre a cota. No caso do não cumprimento, é aplicada uma multa a empresa, por cada pessoa com deficiência não contratada, mas percebe-se que mesmo com essa punição, as organizações não conseguem cumprir totalmente a cota. A tabela abaixo ilustra melhor essa informação:

Tabela 7: Pessoas com deficiência por cota nos grupos de empresas de Minas Gerais, segundo o RAIS - 2016

Empresas com 100 a 200 empregados	Total de vínculos	Número de trabalhadores com deficiência (declarados)	N.º de trab. com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	n.º Estabelecimentos
1 Ad. Pública	40.579	196	-	-	-	255	265
2 EP e SocEM*	1.170	20	23	3	<b>85,47%</b>	8	33
3 Demais Em**	227.981	3.058	4.560	1.502	<b>67,07%</b>	1.645	6.291
<b>Empresas com 201 a 500 empregados</b>							
1 Ad. Pública	139.248	424	-	-	-	457	465
2 EP e SocEM	2.057	30	62	32	<b>48,61%</b>	7	10
3 Demais Em	296.021	6.057	8.881	2.824	<b>68,20%</b>	969	6.020
<b>Empresas com 501 a 1.000 empregados</b>							
1 Ad. Pública	83.971	308	-	-	-	121	125
2 EP e SocEM	3.020	73	121	48	<b>60,43%</b>	4	37
3 Demais Em	225.020	5.219	9.001	3.782	<b>57,98%</b>	328	2.751
<b>Empresas com mais de 1.001 empregados</b>							
1 Ad. Pública	559.495	1.725	-	-	-	144	370
2 EP e SocEM	33.445	679	1.672	993	<b>40,60%</b>	5	595
3 Demais Em	693.518	17.281	34.676	17.395	<b>49,84%</b>	247	7.869
<b>Total 1</b>		<b>2.653</b>					
<b>Total Geral</b>	<b>2.305.525</b>	<b>35.070</b>	-	-		<b>4.190</b>	<b>24.831</b>
<b>Total 2+3</b>	<b>1.482.232</b>	<b>32.417</b>	<b>58.995</b>	<b>26.578</b>	<b>54,95%</b>	<b>3.213</b>	<b>23.606</b>
<b>Total 2</b>		<b>802</b>	<b>1.878</b>	<b>1.076</b>	<b>42,70%</b>	<b>24</b>	<b>675</b>
<b>Total 3</b>		<b>31.615</b>	<b>57.117</b>	<b>25.502</b>	<b>55,35%</b>	<b>3.189</b>	<b>22.931</b>

Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB

Ad. Pública = Administração Pública

\* EP e SocEM = Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista

\*\* Demais tipos de natureza jurídica

Na tabela acima, nota-se que as empresas têm dificuldade para contratar pessoas com deficiência, visto que a proporção máxima de cumprimento da Lei nº 8213/1991 é de 85,47% pelas empresas públicas e sociedades de economia mista de 100 a 200 empregados. Cabe dizer que as porcentagens de funcionários com deficiência que as empresas têm que cumprir são: 2% para empresas de 100 a 200 funcionários, 3% para empresas de 201 a 500 funcionários, 4% para empresas de 501 a 1000 funcionários e 5% para empresas com mais de 1000 funcionários.

Nas empresas de 201 a 500 empregados, a proporção de cumprimento do grupo citado acima cai para 48,61%, menos da metade das vagas preenchidas. Já nas empresas de 501 a 1000 funcionários, a proporção aumenta para 60,43% e, nas empresas com mais de 1001 funcionários a porcentagem volta a cair para 40,6%. No total, contando todas as empresas, a proporção de cumprimento de cotas não ultrapassa os 55%, o que gera um déficit de quase 46%, como mencionado no início do trabalho.

É importante dizer que, na tabela, a Administração Pública não possui dados sobre a proporção de cumprimento de cotas. Como a Lei Estadual nº 11867/1995, coloca, como obrigatoriedade, cotas nos concursos públicos para PCD's, alguns concursos não conseguem preencher as vagas por essas pessoas, por questões de não participação e classificação. Quando isso ocorre, essas vagas são destinadas à ampla concorrência.

Nos gráficos e tabelas acima foram apresentados dados sobre o trabalho para as pessoas com deficiência. No capítulo seguinte serão apresentados alguns dados específicos sobre a inserção das pessoas com deficiência no setor público em Minas Gerais.

#### 4 A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PÚBLICO EM MINAS GERAIS

Os dados sobre as pessoas com deficiência na Administração Pública foram retirados do Sistema de Administração de Pessoal de Minas Gerais pela Secretaria de Planejamento e Gestão e disponibilizados para o trabalho em questão. Por meio deles foi possível obter o quantitativo de PCD's que estão trabalhando para o estado, excluindo Bombeiros, Polícia Militar e Empresas Públicas. A tabela abaixo ilustra essas pessoas divididas pelo tipo de deficiência:

Tabela 8: Pessoas com deficiência na Administração Pública de Minas Gerais, por tipo

DEFICIÊNCIA	Nº PESSOAS
AUDITIVA	44
FÍSICA	76
INTELECTUAL	16
MÚLTIPLA	2
VISUAL	60
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>

Fonte: Dados do Sisap, Elaboração Própria

Pela tabela, verifica-se que existem mais pessoas com deficiência física no serviço público, seguida pela visual, auditiva, intelectual e múltipla.

Além disso, por meio dos dados fornecidos, foi possível mapear essas pessoas dentro das atuais Secretarias de Estado, Fundações e outros. A tabela abaixo mostra esse mapeamento:

Tabela 9: Pessoas com deficiência na Administração Pública mineira, por Secretaria de Estado

<b>SECRETARIAS DE ESTADO DE MINAS GERAIS</b>	<b>INTERIOR</b>	<b>RMBH</b>
ADVOCACIA GERAL DO ESTADO (AGE)	2	1
AGÊNCIA REGULADORA DE SERVIÇOS DE ABASTECIMENTO DE ÁGUA E ESGOTO (ARSAE - MG)	-	1
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE)	-	3
DEPARTAMENTO DE EDIFICAÇÕES E ESTRADAS DE RODAGENS (DEER - MG)	-	4
FUNDAÇÃO HOSPITALAR DE MINAS GERAIS (FHEMIG)	4	3
FUNDAÇÃO HEMOMINAS	-	4
FUNDAÇÃO EZEQUIEL DIAS (FUNED)	-	5
INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO NORTE E NORDESTE DE MINAS GERAIS (IDENE - MG)	3	-
INSTITUTO ESTADUAL DE FLORESTAS (IEF)	3	2
INSTITUTO ESTADUAL DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO DE MINAS GERAIS (IEPHA - MG)	-	1
INSTITUTO MINEIRO DE AGROPECUÁRIA (IMA)	5	2
JUNTA COMERCIAL DE MINAS GERAIS (JUCEMG)	1	1
POLICIA CIVIL	4	4
SECRETARIA DE CULTURA (SEC)	-	2
SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL (SEDESE)	-	5
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO (SEE)	82	8
SECRETARIA DE FAZENDA (SEF)	7	3
SECRETARIA DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA (SEJUSP)	8	6
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO (SEPLAG)	1	2
SECRETARIA DE SAÚDE (SES)	1	11
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MINAS GERAIS (UEMG)	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>72</b>

Fonte: Portal da transparência, Elaboração Própria

Nota-se por meio da tabela que a maior parte dos servidores com deficiência estão alocados na Secretaria de Estado de Educação (SEE), cerca de 45% do total. Outro ponto é que a maioria deles está no interior de Minas Gerais, incluindo os da SEE, cerca de 63% deles e o restante, 37% na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Observa-se também que algumas Secretarias não possuem PCD's no interior como a Arsa-MG, CGE, DEER-MG, Fundação Hemominas, Funed, Iepha-

MG, SEC e Sedese enquanto que somente o Instituto Estadual do Patrimônio Histórico e Artístico de Minas Gerais não possui PCD's na região metropolitana.

Além disso, pode-se perceber que havia algumas inconsistências nestes números, visto que algumas PCD's que trabalham no serviço público não estão incluídas no sistema com a caracterização da deficiência, aparecendo somente como "sem deficiência".

Segundo um entrevistado da Diretoria de RH da Seplag, a inserção de servidores no Sisap é feita com base em um formulário recebido pelo Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional, que contém dados pessoais para inserção no sistema. No caso de PCD's, além desse formulário padrão, deve ser entregue uma cópia do CADE (Caracterização da Deficiência) emitido também pela Superintendência. Assim, se algumas pessoas não são registradas com a devida deficiência no Sisap, é devido a um erro pessoal de inserção ou de não envio do CADE pela Perícia Médica. É importante dizer que a discrepância entre as PCD's da lista e aquelas que trabalham no estado realmente é grande, como pode ser visto pela comparação das Tabelas 7 e 8

Portanto, observa-se que há uma falha na identificação de todas as PCD's que trabalham no estado, no Sisap, que é o sistema usado atualmente para consulta de dados do servidor, de pagamentos entre outros.

No próximo subcapítulo serão consideradas as entrevistas com algumas pessoas com deficiência abordando alguns pontos importantes para análise da inclusão das PCD's na Administração Pública.

#### **4.1 A percepção dos servidores com deficiência sobre os desafios da inclusão no trabalho**

Esta seção tem como base as entrevistas realizadas com as pessoas com deficiência que trabalham no setor público de Minas Gerais. Foram entrevistados cinco PCD's, sendo três com deficiência física, um com deficiência visual e um com deficiência auditiva. A escolha dos entrevistados buscou abranger os diferentes tipos de deficiência, distintas secretarias nas quais estes servidores trabalham bem como os diferentes cargos ocupados por eles na Administração Pública mineira. A tabela abaixo ilustra o perfil dos entrevistados:

Tabela 10: Perfil dos entrevistados

Entrevistados	Tipo de deficiência	Escolaridade	Cargo (Chefia ou não)
E1	Física	Superior completo	Chefia
E2	Visual	Superior completo	Não chefia
E3	Auditiva	Médio completo	Não chefia
E4	Física	Superior completo	Não chefia
E5	Física	Superior completo	Chefia
E6	-	Superior completo	Chefia/Secretaria X
E7	-	Superior completo	Chefia/Secretaria Y
E8	Física	Superior completo	Chefia/Caade

Fonte: Elaboração Própria

As entrevistas realizadas tiveram como base o roteiro (em anexo) que foi dividido em cinco tópicos: apresentação, acessibilidade, ambiente de trabalho, capacitações e visão das pessoas com deficiência sobre as políticas do estado de Minas Gerais. No subcapítulo abaixo serão tratados os quatro últimos tópicos elencados acima. Por meio deles teremos uma ideia de como acontece a inserção dessas pessoas na Administração Pública Estadual a partir da fala dos entrevistados, buscando identificar os desafios para uma efetiva inclusão das PCD's no setor público estadual.

#### 4.1.1 Acessibilidade

Neste tópico será analisado as questões relativas à acessibilidade no ambiente de trabalho no serviço público. Segundo Sasaki (2009), existem seis dimensões para a acessibilidade. São elas:

Arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência). (Sasaki, 2009, p. 10)

Iremos abordar, neste item o aspecto da acessibilidade arquitetônica e instrumental. Segundo Brumer, Pavei e Mocelin (2004), não existe homogeneidade entre as PCD's, cada deficiência possui suas particularidades, demandando

adaptações diferentes para suprir suas necessidades para a devida inclusão no serviço público.

Sobre a acessibilidade no trabalho, um entrevistado com deficiência física afirmou que “há acessibilidade sim, em partes, consigo acessar todos os ambientes, mas existem alguns dificultadores que podem ser impeditivos ou não” (Entrevistado 1). Agora, para pessoas com outro tipo de deficiência, a perspectiva sobre o mesmo ambiente é um pouco diferente:

“Falta sinalização de elevador, a impressora não tem referência de voz e eu não consigo acessar o Siaf (sistema onde ficam registrado as liquidações, empenhos e pagamentos), pois não é acessível para o leitor de tela. Além disso, aqui não existe piso tátil, em um lugar que possui vários obstáculos. Aqui não tem referência de nada para chegar em algum lugar, a distribuição espacial é ruim, a pessoa tem que se acostumar mesmo.” (Entrevistado 2)

O entrevistado 3 com deficiência auditiva, por exemplo, comentou sobre outro tipo de adaptação. Segundo ele, no local que trabalha atualmente, não existe nenhuma pessoa que saiba libras, dificultando a comunicação e a realização de suas atividades. Além do mais, segundo ele, o estado poderia ofertar cursos de capacitação para alguns funcionários aprenderem a linguagem de sinais.

Já o entrevistado 4 disse que o ambiente de trabalho é totalmente acessível no caso de sua deficiência física que é leve.

Quando não há acessibilidade, prejudica a realização das atividades do dia a dia de trabalho, como foi citado acima pelo entrevistado 3, ou chega a impedir a realização de tais atividades, como cita a entrevistada 2:

Existe a dificuldade até hoje em exercer minhas atividades diárias na questão do Siaf. Não faz parte da minha atividade, porque o sistema não é acessível. Preciso passar esse serviço que eu poderia fazer para outras pessoas. Também tenho dificuldade em acompanhar reuniões com power point, pois as pessoas ficam apontando várias coisas nos slides e eu só tenho como escutar. Quando cheguei também ao estado, precisei instalar um software de leitura de tela no computador, eles não fizeram nada para realizar as adaptações, eu que me virei. Sistema inacessível dificulta demais” (Entrevistada 2)

Em relação ao posto de trabalho, o entrevistado 5, com deficiência física, afirmou que também precisou de algumas adaptações: “Precisei que adaptassem o mouse, o teclado e o monitor para ficar ao meu alcance além da cadeira para conseguir usar esses objetos” (Entrevistado 5). O entrevistado 1 declarou também que teve dificuldades para exercer suas funções no ambiente de trabalho, visto que o espaço do ambiente era pequeno para sua livre circulação, a mesa tinha um espaço

insatisfatório que não cabia sua cadeira de rodas além do piso que não favorece o seu deslocamento.

As adaptações de que os entrevistados necessitavam foram feitas em partes. Eles solicitaram ao órgão responsável no trabalho os ajustes necessários para que conseguissem trabalhar normalmente. Os entrevistados 1 e 5 tiveram as mudanças solicitadas em seu posto de trabalho, enquanto que o entrevistado 2 teve “que se virar” como comentado em sua fala acima. Já o entrevistado 3 não teve sua solicitação atendida, de ter uma pessoa por perto que saiba a linguagem de sinais para uma melhor comunicação.

#### **4.1.2 Ambiente de Trabalho**

O tópico atual irá falar sobre o ambiente de trabalho dessas pessoas. Serão abordados aspectos como a recepção, o processo de inclusão e alocação no órgão, a opinião sobre a qualificação do setor de recursos humanos para receber pessoas com deficiência. Também será considerado nessa seção fatores de natureza mais subjetiva, como sentimento ou percepção de discriminação sofrido nesse ambiente.

Segundo Mello (2004), o clima organizacional é a soma de todo o conhecimento que os funcionários têm do contexto organizacional que interfere na convivência de cada um no local de trabalho gerando efeitos no desempenho profissional. Portanto, se o ambiente de trabalho é favorável, a convivência e o desempenho se tornam positivos.

Assim, as pessoas com deficiência podem ser recebidas de diversas formas e, isso, em alguns casos, pode acontecer devido ao tipo de deficiência. O entrevistado 2, por exemplo, com deficiência visual, afirmou que a deficiência física é mais fácil de lidar, porque a pessoa pode exercer atividades que não precisam de locomoção normalmente, mas as deficiências visuais, auditivas e intelectuais exigem algumas adaptações como a comunicação pela linguagem de sinais que poucos indivíduos sabem. Ele afirma:

Tive dificuldade para me incluir no trabalho, quando cheguei as pessoas falavam que não poderia ficar em tal setor porque tem papel demais, me mandavam para outro lugar e ficava sem função nenhuma. Elas tinham dificuldade em passar atividades para mim. Fui pipocando, pipocando, até cair no setor onde estou. Não tive a sensação de que as pessoas achavam que eu iria contribuir, elas achavam que eu estava lá simplesmente porque precisava de um

lugar para trabalhar, tinha passado em um concurso e tinha que ser alocada em algum setor. (Entrevistado 2)

O entrevistado 1 expõe que era óbvio que não existia um preparo para que ele chegasse, mas que com o tempo isso foi se resolvendo. O entrevistado 5 teve o mesmo problema com a preparação do local de trabalho, mas foi resolvido rapidamente por meio de adaptações em seu posto.

Em relação à qualificação dos servidores de recursos humanos para fazer o processo de alocação dos servidores com deficiência, houve unanimidade entre todos os entrevistados de que esse setor não é capacitado tecnicamente para receber essas pessoas. O primeiro entrevistado disse que “eles têm zero capacitação em relação a isso”. Já o segundo entrevistado afirmou que:

Os profissionais de RH não são capacitados para inclusão de pcd's no ambiente de trabalho. “Acho que eles nem pensam sobre isso e, quando tem algo do tipo para resolver eles não sabem como resolver. Tudo no estado parte da própria busca da pessoa. Ele não tem nada preparado para você, o que deveria, pois quem não tem nenhuma deficiência o espaço está preparado. (Entrevistado 2)

O terceiro entrevistado afirmou que “o RH não dá atenção a essas pessoas, elas ficam “largadas” em seus setores.

Com relação a um tratamento discriminatório relativo à deficiência, a maioria dos entrevistados afirmou que não teve conhecimento de algum fato específico sobre o assunto. Os entrevistados 2 e 4 disseram que, as vezes, há um tratamento infantilizado, que é frequente, principalmente quando chegam pessoas novas. Somente o entrevistado 3 teve fatos de discriminação no trabalho. Segundo ele, os colegas ficavam “zombando e comentando pelos cantos”, sobre a sua deficiência. Além disso, ele foi ignorado diversas vezes quando precisou de alguma ajuda no trabalho.

#### **4.1.3 Capacitações**

As capacitações são necessárias no trabalho para o aperfeiçoamento de habilidades. A maior parte dos entrevistados receberam capacitações para exercer as funções no trabalho. Somente o entrevistado 2 não recebeu nenhum tipo de capacitação durante todo o tempo que esteve no estado, diferentemente de alguns colegas do seu setor de trabalho, que receberam algumas. Segundo um entrevistado do setor de RH do estado, a demanda por capacitações é grande em todas as áreas. Os servidores sempre solicitam, mas em relação a inclusão de PCD's no serviço

público, não há nenhum tipo de capacitação para o RH, coisa que deveria existir de acordo o primeiro entrevistado. Segundo ele:

“Existe uma lei que reserva vagas para PCD’s no serviço público, então naturalmente essas pessoas irão ocupar as vagas e o RH irá recebe-las. Assim, eles têm que estar preparados para lidar com todos os tipos de deficiência. “Eu acredito que o trabalho não pode ser um fator de exclusão” (Entrevistado 1)

#### 4.1.4 Percepção das Pessoas com Deficiência sobre as Políticas do Estado de Minas Gerais

Neste tópico será abordada a visão das PCD’s sobre as políticas do estado para esse público.

Dos cinco entrevistados, somente um deles não conhecia nenhuma política relacionada a esse público. Os outros conhecem grande parte delas. A Lei de Cotas e o Dia D foram as mais citadas por eles.

Perguntados se essas políticas estão contemplando a necessidade das PCD’s e se estão sendo bem divulgadas todos responderam negativamente. Segundo o entrevistado 1:

As políticas não estão contemplando a necessidade do público. O Estado tem ações muito pulverizadas, cada órgão cuida de uma temática específica, não existe um programa com vários projetos e políticas para pessoas com deficiência, existe uma legislação extensa, mas não vejo uma grande eficiência, do ponto de vista de política pública, no cumprimento da lei. Falta uma priorização e organização para que elas possam ser sinérgicas, complementares. Existe em cada órgão, alguma política, mas elas não se complementam necessariamente. Isso é um dificultador para facilitar e realizar políticas que geram efetividade (Entrevistado 1).

Ademais, o entrevistado 2 disse:

As políticas não estão sendo bem divulgadas. A questão da deficiência aparece muito ainda como assistencialismo. As pessoas que trabalham com essa temática fazem de tudo para a divulgação, mas os nossos representantes não têm muita noção. A divulgação produz efeitos quando os representantes abraçam a causa da forma certa. A pessoa com deficiência não precisa de cuidado e sim de oportunidades, ela tem a possibilidade de fazer qualquer coisa. Os representantes só pensam no lado político (Entrevistado 2)

E, por fim, todos acham que o estado deve melhorar em relação a essas políticas. Cada pessoa falou de pontos específicos. O Entrevistado 4, por exemplo, falou:

O estado tem que melhorar a divulgação, exigir o cumprimento das políticas que estão em andamento pelos órgãos, criar políticas de integração para PCD's no serviço público como a alocação de acordo com as habilidades e preferências de cada um, além de observar o tipo de deficiência e realizar as adaptações necessárias para que a pessoa se sinta confortável no espaço de trabalho (Entrevistado 4)

Já o entrevistado 1 propôs:

O Estado pode melhorar as políticas em relação à elevação do nível de escolaridade, sensibilização da legislação. A lei de cotas é muito fria, ela cria um percentual de cotas que as empresas devem cumprir, mas não necessariamente obriga a empresa a se adequar para receber as pessoas com deficiência. A Lei, por mais que seja muito simples na regra, deixa de fora uma complexidade existente nas relações de trabalho das PCD's. A relação das empresas com essas pessoas deve ser não só por uma obrigação de cumprimento da cota, mas sim porque as PCD's têm um potencial de trabalho, podem contribuir e serem produtivas. O estado deve criar políticas públicas para incentivar essas relações (Entrevistado 1)

Outro entrevistado afirmou que “o governo tem que melhorar, no sentido de abraçar a causa da maneira correta, de que nós precisamos fazer com que nosso espaço seja igualitário para competir em igualdade com os outros, pois todo mundo é capaz. As pessoas precisam enxergar isso.” (Entrevistado 2)

O entrevistado 3 disse que o governo precisa melhorar a infraestrutura de seus espaços para que as PCD's possam trabalhar com tranquilidade e capacitar alguns servidores para que eles possam aprender a linguagem de sinais para se comunicar com as pessoas com deficiência auditiva.

Mas não apenas a acessibilidade física é importante, como deixa claro a afirmação de um dos entrevistados:

Tendo em vista que a lei de cotas, em relação a concurso público é cumprida, ainda falta trabalhar a ascensão na carreira, verificar a melhor vocação para pcd. Nessa questão entra uma coisa importante que é acessibilidade. Ela não é só arquitetônica, é também de comunicação e atitude, é ver a pcd enquanto potencial humano, independente da sua condição. (Entrevistado 5)

A seguir serão tratadas as entrevistas com a pessoa da Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência a Pessoa com Deficiência e as duas pessoas do RH. Como elas não podem ser identificadas, usaremos os termos de Secretaria X e Secretaria Y para diferenciação dos dois entrevistados do setor de recursos humanos destas Secretarias

A Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência a Pessoas com Deficiência (Caade) tem se dedicado a essa temática, segundo o entrevistado do setor, articulando com os órgãos do estado as demandas das PCD's para poder atendê-las. Além disto, a Caade trabalha também na "atenção as políticas setoriais dos órgãos como a acessibilidade, a melhoria nos atendimentos de saúde a pcd e a garantia da inclusão efetiva da PCD em todas as áreas. O nosso trabalho é garantir que o serviço público dê oportunidade para PCD. " (Entrevistado Caade)

É importante salientar também que, segundo um entrevistado do setor de RH, da Secretaria X não existe uma política estruturada para atender as pessoas com deficiência, no sentido da inclusão e alocação.

"O RH da secretaria foi criado a pouco tempo, após a reforma administrativa do governo atual, ele ainda está sendo estruturado e atualmente não existe nenhuma política específica para esse público. Porém estão programados para o ano que vem treinamentos para os servidores que poderão abordar esse tema de PCD's" (Entrevistado RH da Secretaria X).

Quando um servidor chega para ser alocado, atualmente, há uma conversa com ele para conhecer o perfil, coisa que não era feita há alguns anos atrás. Desde a nova reforma administrativa não houve a alocação de nenhum servidor com deficiência pela Secretaria X. Porém, segundo a entrevistada, caso apareça, o servidor manifestará suas dificuldades e adaptações necessárias através da conversa com o RH, e o setor tentará alocá-lo em um trabalho que ele se sinta confortável.

O outro entrevistado, do setor de RH da Secretaria Y, afirmou que segue as políticas do órgão central do estado. Ele que passa as diretrizes sobre todas as políticas de recursos humanos. Ele afirmou também que com essa reforma, as políticas estão sendo estruturadas pelo órgão central ". Porém, quando recebem PCD's, o entrevistado afirmou que essas pessoas informam as adaptações necessárias, e o RH procura atendê-las para que elas possam trabalhar normalmente.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos tempos atuais, percebe-se uma preocupação maior do governo brasileiro em criar leis para fomentar os direitos da pessoa com deficiência e motivar a inclusão dessas pessoas na sociedade. Tanto que a maioria dessas leis foram criadas após a década de 90 e, uma das mais importantes, que é o Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi promulgada no ano de 2015. Pode-se até dizer que a legislação brasileira sobre esse tema é uma das melhores do mundo, segundo alguns políticos ativistas da área, como a senadora Mara Gabrilli, relatora da Lei Brasileira de Inclusão. Porém, ainda há muitas adaptações a serem feitas para a efetiva inclusão das PCD's, segundo os autores citados nesse trabalho. No estado de Minas Gerais não há uma oferta de políticas públicas que contemplem todas as necessidades das pessoas com deficiência, como foi afirmado por todos os entrevistados. Na Sedese, a Caade procura atender essas necessidades, porém falta uma pulverização das políticas, a criação de um programa estruturado para que o estado possa atender melhor o público, como afirmou um entrevistado. Esse tema é pouco visado nos órgãos em geral do estado de Minas Gerais.

Na Administração Pública Mineira, na questão de acessibilidade, alguns servidores afirmaram que o ambiente de trabalho em que estão é acessível, em partes, enquanto outros afirmaram que não. Para alguns tipos de deficiência, como a física, a acessibilidade é adequada, principalmente para aqueles que tem um grau mais leve da deficiência, faltando apenas alguns detalhes, como alguns espaços em corredores. Já para outros tipos de deficiência, como a visual, o ambiente de trabalho se tornou acessível, em partes, pelo fato de estar trabalhando muito tempo no local e já ter se acostumado com todos os espaços, mas ainda não é possível realizar todas as atividades necessárias no trabalho sem a ajuda de alguma colega, como afirmou a entrevistada 2. E para uma pessoa com esta deficiência que nunca frequentou esse lugar, ele é totalmente inacessível. Para pessoas com deficiência auditiva, o ambiente de trabalho também não é acessível, pois essas pessoas se comunicam por meio de libras e não há ninguém que saiba essa linguagem. Observou-se também pelas entrevistas que os servidores com deficiência física tiveram suas adaptações atendidas enquanto que aqueles com outro tipo de deficiência não tiveram.

Em relação a inclusão no ambiente de trabalho, três entrevistados disseram que o processo de alocação e inclusão no órgão de trabalho foi tranquilo, passando

apenas por algumas dificuldades, sendo que todos eles têm uma deficiência física. O entrevistado com deficiência visual teve muita dificuldade na inclusão no serviço público, tendo passado por várias áreas, até se firmar em uma. O entrevistado com deficiência auditiva também teve dificuldades na inclusão, visto que sofreu discriminações de colegas em relação a sua deficiência. A respeito da capacidade do setor de recursos humanos, todos os entrevistados disseram que o setor não é capacitado tecnicamente para receber as PCD's. Nem todas as pessoas tem um processo tranquilo de inclusão e alocação, e, nesses casos, o setor de RH deveria ser capacitado alocar a pessoa com deficiência em um local em que a mesma se sinta confortável e consiga realizar todas as atividades que lhe compete.

Sobre as capacitações, a grande maioria dos servidores entrevistados recebeu capacitações para o trabalho que exercem. A pessoa com deficiência visual foi a única, entre os entrevistados, que não recebeu qualquer tipo de capacitação, havendo uma diferenciação, mais uma vez, no tratamento de uma pessoa com esse tipo de deficiência.

Sobre a visão das PCD's em relação as políticas feitas pelo estado de Minas Gerais, todos os entrevistados responderam que elas não contemplam as necessidades desse público. Como afirmou o entrevistado 1, as políticas feitas são pulverizadas e não existe um programa que reúna essas políticas, dificultando a atuação, além de que elas não são bem divulgadas. Para haver a inclusão efetiva dessas pessoas, as políticas precisam ser acessadas por todos, o que não acontece.

Todos eles propuseram melhorias para que o estado avance na questão de inclusão das PCD's no serviço público. Não adianta somente criar as legislações, como disse os entrevistados 1 e 5 em relação as cotas. Para eles, falta uma sensibilidade na relação com essas pessoas, no sentido de observar suas potencialidades e ver a pessoa com deficiência como um potencial humano. O estado poderia elaborar políticas para melhorar as relações de trabalho e mudar o olhar do servidor público em geral sobre o potencial das pessoas com deficiência. Além disso, melhorar a divulgação das políticas já realizadas foi abordado pelo entrevistado 4 para que as políticas possam alcançar o maior número de pessoas. Algumas das políticas citadas que são realizadas atualmente para as PCD's, não necessariamente para a inclusão no âmbito público, foram o dia D, que tem como objetivo fortalecer as relações de emprego, aproximando PCD's e empresas, gratuidade no transporte e centros de habilitação e reabilitação para essas pessoas.

Portanto, na pesquisa observou-se que há uma diferenciação na inclusão das pessoas com deficiência de acordo com o tipo. Cada um possui necessidades distintas e pela visão dos entrevistados, muitas dessas necessidades não estão sendo contempladas pelos órgãos públicos. Os problemas principais da inclusão dos servidores com deficiência no serviço público, abordado por eles foram a não preparação dos órgãos que tem como objetivo alocar as pessoas no ambiente de trabalho e a acessibilidade que não contempla todas as deficiências. Assim, é importante que o estado capacite o setor de recursos humanos para que eles tenham condição de alocar as PCD's de acordo com suas habilidades e potencialidades e melhore sua estrutura para atender igualmente todos os tipos de deficiência, pois sem acessibilidade não há inclusão.

Cabe salientar que foi entrevistado um número pequeno de pessoas pela indisponibilidade de muitos servidores. Além disso, as entrevistas foram presenciais e um grande número de servidores com deficiência se encontra no interior do estado, o que dificultou a realização. Pode-se ressaltar inclusive a questão da subnotificação dos registros do SISAP em que muitas pessoas com deficiência, que estão trabalhando no estado, não se encontravam na lista, sendo assim, difíceis de localizar.

## 6 REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>, 2017.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da Relação da Sociedade com as Pessoas com Deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, Ano XI, n 21, março, 2001.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; COSTA FILHO, Waldir Macieira da. **O Estatuto da pessoa com deficiência - epcd (lei 13.146, de 06.07.2015): algumas novidades**, 2015. Disponível em: <http://www.escolasuperior.mppr.mp.br/arquivos/File/Marina/deficiencia6.pdf>.

BAPTISTA, Emerson Augusto; RIGOTTI, José Irineu Rangel. **Minas Gerais e sua população de deficientes: um estudo a partir dos Censos Demográficos de 2000 e 2010**, 2013. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/geografia/article/view/6327>.

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição: República federativa do Brasil 1988.** Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao>.

BRASIL, **Decreto Legislativo Nº 186, de 9 de agosto de 2008.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2008/decretolegislativo-186-9-julho-2008-577811-norma-pl.html>.

BRASIL, **Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm).

BRASIL, Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm).

BRASIL, Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm).

BRASIL, Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm).

BRASIL, Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm).

BRASIL, Lei n. 8.899, de 29 de junho de 1994. **Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8899.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm).

BRASIL, Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm).

BRASIL, Lei 10048, de 8 de novembro de 2000. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm).

BRASIL, Lei 10098, de 19 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).

BRASIL, Lei 10.436, de 24 de abril de 2002. **Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/LEIS/2002/L10436.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/2002/L10436.htm).

BRASIL, Lei 13146, de 6 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).

BRASIL. Ministério do trabalho. **RAIS cota pcd.** Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, **Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes: Doc. das Nações Unidas. Resolução 37/52, de 3.12.1982.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ProgAcMundPessDef.html>.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as Pessoas com Deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, art. 123, 2010.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, Curitiba, v. 13, no spe, 2009.

CENSO DEMOGRÁFICO 2000. **Características gerais da população: resultados da amostra.** Rio de Janeiro: IBGE, 2003. Disponível em: [https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/default\\_populacao.shtm](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/default_populacao.shtm).

CENSO DEMOGRÁFICO 2010. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.** IBGE, 2012. Disponível em: [https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas\\_religiao\\_deficiencia/default\\_caracteristicas\\_religiao\\_deficiencia.shtm](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm).

DICHER, Marilu; TREVISAM, Elisaide. **A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana**, 2014. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b>.

FERREIRA, Olga Eduarda. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Belo Horizonte, 2015.

FIGUEIRA, Emilio, **Caminhando em Silêncio: Uma introdução à trajetória da pessoa com deficiência na história do Brasil**. São Paulo, Giz Editorial, 2008.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história do Brasil**. 2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil>.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, Arilda Schmidt, Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, 1995.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

I-SOCIAL E CATHO, **Expectativas e Percepções Sobre a Inclusão de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho**, 2015. Disponível em: <http://plataforma.gpinovacao.senai.br/plataforma/media/upload/ckeditor/ckfinder/images/DadosPCD-TemplateSenaiDN.pdf>

KAUCHAKJE, Samira. Inclusão: Uma Perspectiva Social e da Conquista dos Direitos. In Quevedo, A. A. F.; Oliveira, J. R. e Mantoan, M. T. E. **Mobilidade, Comunicação e Educação: Desafios à Acessibilidade**. Campinas, SP, WWA Editora e Distribuidora Ltda., p. 203-212, 2000. ISBN 85-85644-20-6.

LANNA JUNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MAIOR, Izabel de Loureiro. **Breve trajetória histórica do movimento das pessoas com deficiência**. São Paulo, 2015. Disponível em: <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto2.pdf>.

MICHAELIS. **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**, 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br>.

MINAS GERAIS, Decreto 45135, de 14 de julho de 2009. **Institui o comitê gestor estadual de políticas de inclusão das pessoas com deficiência**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45135&comp=&ano=2009>.

MINAS GERAIS, Decreto 46264, de 24 de junho de 2013. **Institui o plano estadual dos direitos da pessoa com deficiência - minas inclui - no âmbito do estado de minas gerais e dá outras providências**. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46264&comp=&ano=2013>.

MINAS GERAIS, Lei 8193, de 13 de maio de 1982. **Dispõe sobre o apoio e a assistência à pessoa com deficiência, e dá outras providências.** Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=8193&comp=&ano=1982>.

MINAS GERAIS, Lei 11867, de 28 de julho de 1995. **Reserva percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da administração pública do estado, para pessoas portadoras de deficiência.** Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=11867&comp=&ano=1995>.

MINAS GERAIS, Lei 13799, de 21 de dezembro de 2000. **Dispõe sobre a política estadual dos direitos da pessoa com deficiência e cria o conselho estadual de defesa dos direitos da pessoa com deficiência.** Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=13799&comp=&ano=2000>.

MINAS GERAIS, Lei 20618, de 11 de janeiro de 2013. **Dispõe sobre o conselho estadual de trabalho, emprego e geração de renda - Ceter.** Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=20618&comp=&ano=2013>

MINISTÉRIO PÚBLICO, Conselho Nacional do. **Tomada de decisão apoiada e curatela: medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Brasília: CNMP, 2016.

SANTORO FILHO, Antonio Carlos. **Curatela e decisão apoiada**, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/48009/curatela-e-decisao-apoiada>.

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

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (SDH/PR), S. N. DE P. DOS D. DA P. COM D. (SNPD). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** 3ª Edição ed. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 2014.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopeia ignorada: Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje.** São Paulo, CEDAS, 1987.

Silva, P.N., Silveira, Andrea Maria, Prais, Fabiana Gomes. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte: cenário e perspectiva.** Cien Saúde Coletiva [online]. 2015, vol.20, n.8, pp.2549-2558. ISSN 1413-8123. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. Gest. Prod., São Carlos, v. 18, n. 1, 2011, p. 13-26. In: SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7ª edição. Rio de Janeiro, 2006.

TANAKA, E.D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n. 2, 2005, p. 273-294.

WERNECK, Claudia. **Manual da mídia legal: jornalistas e publicitários mais qualificados para abordar o tema inclusão de pessoas com deficiência na sociedade**. – Rio de Janeiro: WVA, 2002. Pág. 16,17.

## **7 APÊNDICE A**

### **7.1 Entrevista com as pessoas com deficiência**

#### **APRESENTAÇÃO**

NOME

ORGÃO

CARGO

DEFICIÊNCIA:

QUAIS ATIVIDADES VOCÊ DESEMPENHA NO TRABALHO?

VOCÊ ACHA QUE ESSAS ATIVIDADES DESEMPENHADAS ESTÃO DE ACORDO COM O CARGO QUE EXERCE?

#### **ACESSIBILIDADE**

VOCÊ ACHA O AMBIENTE DE TRABALHO ACESSÍVEL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

SE NÃO, O QUE ESTÁ FALTANDO?

VOCÊ JÁ TEVE ALGUMA DIFICULDADE DE EXERCER AS ATIVIDADES DIÁRIAS EM SEU POSTO DE TRABALHO?

O POSTO DE TRABALHO PRECISOU DE ADEQUAÇÕES PARA ATENDER SUAS NECESSIDADES? SE SIM, ELAS FORAM FEITAS DE FORMA SATISFATÓRIA?

#### **AMBIENTE DE TRABALHO**

COMO FOI A SUA RECEPÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO? DESCREVA COMO FOI O PROCESSO DE INCLUSÃO, ALOCAÇÃO NO ORGÃO

VOCÊ ACREDITA QUE OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS SÃO TECNICAMENTE CAPACITADOS PARA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO?

VOCÊ FOI TRATADO DE UMA FORMA DIFERENTE POR ALGUM SERVIDOR? SE SIM, VOCÊ ACREDITA QUE ESSE TRATAMENTO FOI DEVIDO À SUA DEFICIÊNCIA?

#### **CAPACITAÇÕES**

VOCÊ RECEBEU ALGUM TIPO DE TREINAMENTO OU CAPACITAÇÃO NO SETOR ONDE TRABALHA? SE SIM, QUAIS?

**VISÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOBRE AS POLÍTICAS DO ESTADO DE MG**

VOCÊ CONHECE AS POLÍTICAS DO ESTADO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

VOCÊ ACREDITA QUE ELAS ESTÃO CONTEMPLANDO AS NECESSIDADES DESSE PÚBLICO?

VOCÊ ACREDITA QUE ESSAS POLÍTICAS ESTÃO SENDO BEM DIVULGADAS PELOS ORGÃOS DO ESTADO?

O QUE VOCÊ ACHA QUE O ESTADO PODE MELHORAR EM RELAÇÃO A ESSAS POLÍTICAS?

## **7.2 Entrevista com os setores de RH**

NOME

ORGÃO

CARGO

HÁ QUANTO TEMPO ESTÁ TRABALHANDO NO ESTADO?

QUAIS ATIVIDADES SÃO DESEMPENHADAS NO SETOR DE RH?

COMO FUNCIONA O CADASTRAMENTO DOS SERVIDORES NO SISAP?

COMENTAR SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ESPECIFICAMENTE

QUAL O MOTIVO DE ALGUNS SERVIDORES, QUE ENTRARAM PELA COTA, NÃO ESTAREM ESPECIFICADOS COM A DEVIDA DEFICIÊNCIA NO SISAP?

EXISTEM POLÍTICAS NO RH, EXCLUSIVAMENTE, PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

COMO VOCÊ AVALIA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO?

VOCÊ TEM CONHECIMENTO DO PERFIL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA QUE ESTÃO TRABALHANDO NO SETOR?

COMO É FEITO O PROCESSO DE ALOCAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA SECRETARIA?