



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM PLANEJAMENTO E CONTROLE DA GESTÃO
DE SAÚDE - EPCGS

Sandro Oliveira de Freitas

Servidor com deficiência: um olhar sobre a Política de Inclusão

Santa Catarina - SC

2023

Sandro Oliveira de Freitas

Servidor com Deficiência: um olhar sobre a Política de Inclusão

Artigo submetido ao Curso de Especialização em Planejamento e Controle da Gestão da Saúde da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Especialista em Planejamento e Controle da Gestão de Saúde.

Orientadora: Prof.^a Carla Cristina Dutra Búrigo, Dr.^a

Santa Catarina - SC

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Freitas, Sandro Oliveira de
Servidor com Deficiência: um olhar sobre a Política de Inclusão / Sandro Oliveira de Freitas ; orientadora, Carla Cristina Dutra Búrigo, 2023.
30 p.

Monografia (especialização) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Curso de Especialização em Planejamento e Controle da Gestão de Saúde, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Gestão em Saúde. 2. Deficiência. 3. Inclusão. 4. Política Pública de Inclusão. 5. SEMS/RJ. I. Búrigo, Carla Cristina Dutra. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Especialização em Planejamento e Controle da Gestão de Saúde. III. Título.

Sandro Oliveira de Freitas

Servidor com Deficiência: um olhar sobre a Política de Inclusão

O presente trabalho, em nível de Especialização, foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.^a Carla Cristina Dutra Búrigo, Dr.^a.
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Sandra Rolim Ensslin, Dr.^a.
Universidade Federal de Santa Catarina

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Especialista em Planejamento e Controle da Gestão da Saúde.

Coordenação do Curso de Especialização

Prof.^a Carla Cristina Dutra Búrigo, Dr.^a.
Orientadora

Santa Catarina - SC, 2023

Este trabalho é dedicado ao meu pai, Elio Freitas (*in memoriam*), que sempre batalhou e incentivou o meu desenvolvimento acadêmico. Dedico também a todas as pessoas com deficiência que travam diariamente uma luta inglória contra uma sociedade capacitista e preconceituosa. Reservo uma dedicatória especial ao amor da minha vida, meu filho Arthur, que foi a inspiração e a motivação para a realização desse estudo.

AGRADECIMENTOS

Muitos sentimentos e dúvidas se fizeram presente ao longo desse curso e a conclusão desse estudo me faz reviver boa parte deles, traz também a certeza de que a manifestação de gratidão contida em meu peito, faz justiça às pessoas que me ajudaram a alcançar essa tão relevante conquista, bem como as que viveram e realizaram isso juntamente comigo.

Primeiramente pela saúde e ânimo para chegar até aqui, agradeço ao meu Deus, que sempre foi meu porto seguro, cuidando de mim e iluminando meu caminho.

Ao Erário e ao Ministério da Saúde que nos proporcionou tal oportunidade, buscando capacitar seus servidores, conforme seus valores essenciais.

Aos meus colegas de trabalho, que com paciência e competência assumiram a rotina do trabalho, todas as vezes que estive ausente, por conta das aulas. Estendo aqui também um agradecimento a Dr^a Izabel Cristina, minha chefe imediata e amiga, que acreditou em meu potencial, me indicando e me convencendo a participar desta especialização.

Um agradecimento carinhoso à minha família e amada esposa, minha rede de apoio, que acompanhou todos os momentos dessa caminhada, vibrando comigo a cada disciplina vencida e me confortando nos momentos mais incertos.

Agradeço aos meus colegas de turma, por tantos ensinamentos, por tanta experiência compartilhada, por dividirem suas angústias e alegrias, também pela certeza de ter aumentado meu rol de amigos.

Aos ilustres professores da Universidade Federal de Santa Catarina que foram responsáveis por nos transmitiram tanto conhecimento e por terem acreditado na empreitada e na proposta deste curso. Um muito obrigado especial para minha Orientadora Professora Carla Cristina Dutra Búrigo, pelos ensinamentos, pela paciência e compreensão, por tanto incentivo, por nos demonstrar ao mesmo tempo tanta competência e tanta doçura.

Em suma, agradeço a todos que de alguma maneira, direta ou indiretamente, contribuiu para o término desse curso e para realização desse estudo. Compartilho com vocês toda minha alegria por essa conquista e os louros dessa tão importante vitória.

Uma pesquisa sobre problemas práticos pode conduzir à descoberta de princípios científicos. Da mesma forma, uma pesquisa pura pode fornecer conhecimentos passíveis de aplicação prática imediata.

Antônio Carlos Gil

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo compreender como se constitui as diretrizes da Política de Inclusão dos servidores com deficiência do Ministério da Saúde, lotados na Superintendência Estadual do Ministério da Saúde do Rio de Janeiro (SEMS/RJ). Trata-se de uma pesquisa qualitativa, documental, bibliográfica, com observação participante. Para coleta das informações, utilizei entrevista semi-estruturada com gestores. A reflexão proposta no presente artigo, parte da experiência do autor, como pai do Arthur, com paralisia cerebral e trabalhador da SEMS/RJ. Como resultado da investigação, é possível pontuar que, há ausência de práticas e políticas inclusivas na SEMS/RJ. Há falta de registro efetivo dos servidores com deficiência, o que potencializa a invisibilidade, isolando-os e os confinando em seu local de trabalho. A falta de uma política inclusiva efetiva e presente, também contribui na manutenção e no despreparo dos servidores e colaboradores em geral, quando se relacionam com pessoas com deficiência, gerando descaso, desenvolvendo preconceitos e oferecendo um acolhimento frágil em toda a instituição. Quiçá este estudo possa fomentar discussões sobre o processo de inclusão, provocando atitudes que incorporem, nos processos de trabalhos e nos planejamentos futuros, ações efetivas que facilitem e viabilizem a inclusão, considerando o maior número de pessoas com deficiência possível no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Deficiência; Inclusão; Política Pública de Inclusão; SEMS/RJ

ABSTRACT

The present article aims to comprehend how the guidelines of the Policy for Inclusion of public servants with disabilities of the Ministry of Health, assigned to the State Superintendence of the Ministry of Health of Rio de Janeiro (SEMS/RJ) are constituted. This is a qualitative, documental and bibliographic research, with participant observation. To collect the information, I used semi-structured interviews with managers. The reflection proposed in this article is based on the author's experience, as Arthur's father, with cerebral palsy and as an employee at SEMS/RJ. As a result of the investigation, it is possible to point out that there is a lack of inclusive practices and policies at SEMS/RJ. There is an absence of effective registrations of employees with disabilities, which enhances their invisibility, isolating and confining them to their workplace. The foul of an effective and inclusive policy also contributes to the unpreparedness of servers and collaborators to relate directedly to people with disabilities, generating neglect, developing prejudices and offering a fragile reception throughout the institution. Perhaps the present study can promote discussions about the inclusion process, provoking effective actions to be incorporate in the work processes and future planning that will facilitate and enable inclusion, grabbing the largest possible number of people with disabilities in the work environment.

Keywords: Disability; Inclusion; Public Policy for Inclusion; SEMS/RJ

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

CORDE – Coordenadoria Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência

FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organizações das Nações Unidas

PcDs – Pessoas com Deficiências

SEMS/RJ – Superintendência Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Pessoas

SPU – Secretaria do Patrimônio da União

PNS – Pesquisa Nacional de Saúde

WG – Washington Group on Disability Statistics

SUMÁRIO

1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS	12
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1	A SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE NO RIO DE JANEIRO	15
2.2	INCLUSÃO E DEFICIÊNCIA AO LONGO DO TEMPO	15
3	METODOLOGIA.....	22
4	ANALISE DOS RESULTADOS.....	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
	REFERÊNCIAS.....	27

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Em setembro de 2009 nasce meu filho, Arthur, um parto sem intercorrências, um bebê saudável. Porém, com 15 dias de vida, Arthur já em casa, é infectado por uma bactéria, no qual retorna à maternidade e demanda uma internação de 42 dias. Passado esse período, mas uma vez volta para sua casa, agora com uma condição diferente, uma paralisia cerebral.

Treze anos se passaram e foram suficientes para experimentar toda sorte de situações, das alegrias pelas conquistas às barreiras de atitudes e preconceitos que a vida nos impôs. Contextualizo aqui a motivação desse estudo, pois a partir dessa condição por ele adquirida, comecei a perceber que é possível, minimante, transformar e discutir condutas sobre o mundo ao nosso redor e concebê-lo em um lugar mais justo e acessível à nossa diversidade.

Sou servidor público concursado há 28 anos, desde meu ingresso no Ministério da Saúde exerço minhas atividades em um serviço médico de pessoal, atualmente denominado Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), localizado na Superintendência Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro (SEMS/RJ), que é a representatividade regional do Ministério.

Com um caráter basicamente administrativo, a SEMS/RJ é um órgão responsável por desenvolver atividades relacionadas à administração de pessoal, fazendo a gestão da vida funcional dos servidores federais ativos, aposentados e de seus pensionistas. Realiza também apoio logístico e gerenciamento do patrimônio pertencente ao Ministério da Saúde no Rio de Janeiro. A SEMS/RJ, possui em seu quadro de pessoal aproximadamente 350 servidores público, além de mais 235 pessoas entre contratados, terceirizados e estagiários, configurando a maior superintendência regional de todo Ministério da Saúde (SIAPE, 2023).

A inquietação por pesquisar a inclusão das Pessoas com Deficiência (PcDs), para além da minha vivência com o meu filho, me fez refletir de que maneira posso contribuir com este estudo reflexivo, sobre o processo da inclusão no ambiente de trabalho.

O desenvolvimento histórico dos direitos humanos foi acompanhado pela participação das PcDs em nossa sociedade, e mesmo sendo possível notar uma

diminuição na discriminação dessas pessoas, porém, ainda nos deparamos com o preconceito em relação à capacidade de se autogerir e do seu potencial profissional (SOUSA, 2018).

Ao longo do tempo algumas conquistas foram alcançadas em prol do convívio das PcDs com a sociedade. O tema é regido por um arcabouço legislativo e por iniciativas de políticas inclusivas sociais: a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em dezembro de 1975¹ a instituição de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiências, oficializando a concepção de sociedade inclusiva (ONU)², a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação na Guatemala em 1999³; a Convenção Internacional sobre os Direitos das PcDs em 2007, assinada em Nova York⁴; bem como o lançamento em novembro de 2011 pelo Governo Federal, do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver sem Limite (BRASIL, 2011).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015a), na qual assegura e promove condições de igualdade e o exercício de direitos e das liberdades fundamentais é o que baliza nossas ações e iniciativas de Políticas Públicas e Institucionais, alinhadas com os princípios de uma sociedade inclusiva. Em seu estudo, Souza e Santos (2020), ratifica que a inclusão social perpassa por ações que materializam práticas que vão além das diretrizes das políticas das instituições, esse faz necessário um olhar pessoal de cada sujeito, atuando ou não diretamente em cada plano posto em prática.

Todavia, apesar do cumprimento da Lei de Cotas, Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991) que reserva vagas para os PcDs, se faz necessário um olhar mais amplo deste contexto. Nesta mesma instância, a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, com suas diretrizes consolidada pelo Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), precisa ser observada e devidamente cumprida. Diante deste contexto, o

¹ Fonte: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf

² Fonte: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002911.pdf>

³ Fonte: <https://www.fcee.sc.gov.br/informacoes/legislacao/documentos-internacionais>

⁴ Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

objetivo do presente estudo é compreender como se constitui as diretrizes da Política de Inclusão dos servidores com deficiência do Ministério da Saúde, lotados na SEMS/RJ.

O desejo é que esse estudo possa fomentar discussões sobre o assunto, provocando atitudes que incorporem, nos processos de trabalhos e nos planejamentos futuros, ações efetivas que facilitem e viabilizem uma inclusão realmente satisfatória, considerando o maior número de pessoas com deficiência possível.

Associa-se também valor a este estudo, as experiências pessoais e as percepções dos envolvidos, acerca dos aspectos positivos e as causas que impedem o processo inclusivo de acontecer. Proposição de sugestões ou as ponderações sobre pontos específicos que quiçá possa permitir que a gestão de pessoas fomente ações ou normas que viabilize o aprimoramento da política interna de inclusão.

No processo de delimitação do presente estudo, quanto a gestão, considera o artigo 1º do Decreto 3.298 (BRASIL, 1999) que dispõe sobre a definição e orientação normativa assegurando o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das PcDs, levando em conta também a mesma legislação, que regulamenta a política nacional de integração das PcDs, definindo em seu artigo 4º, as características de uma pessoa com deficiência. A SEMS/RJ por ser a representatividade estadual do Ministério da Saúde no Estado do Rio de Janeiro, sendo a Unidade da Federação com o maior quantitativo de funcionários públicos federais civis do País, foi o espaço amostral dessa pesquisa.

Apesar do Brasil apresentar um escopo legal avançado, que dispõe sobre integração, garantia de direitos e proteção das PcDs, o grande desafio é colocar em prática todas essas normativas, diminuindo a distância entre o que a lei determina e o que vemos na prática (PEREIRA; SARAIVA, 2017). Enunciar sobre o tema, de certa forma, impacta emocionalmente as pessoas, entretanto, isso não é bastante para sensibilizá-las e transformar essa comoção em atitudes positivas que garantam os direitos dessas pessoas. O que tornam a atividade laborativa regular das PcDs cada vez mais difícil.

Para o desenvolvimento do artigo, parto do que disponho de mais concreto, ou seja, a Superintendência Estadual do Ministério da Saúde do Rio de Janeiro.

Apresento sinteticamente, sua missão e constituição. Após, contextualizo teoricamente a Inclusão e Deficiência ao longo do tempo, apresentando um olhar sobre o desenvolvimento das legislações de inclusão para as PcDs. Em seguida, descrevo o caminho metodológico, e apresento a análise dos resultados. Nas considerações finais, resgato o objetivo inicialmente proposto, desvelando reflexões que esta caminhada me propiciou.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE / RJ

A Superintendência Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro, têm como missão implementar e controlar as políticas públicas do Ministério da Saúde nas Unidades Federais, no Rio de Janeiro, a fim de contribuir para que o SUS atue de forma efetiva e seja reconhecido por todos (BRASIL, 2023).

A SEMS/RJ, é o órgão responsável por desenvolver atividades administrativas, apoio logístico e gerenciamento do patrimônio pertencente ao Ministério da Saúde no Rio de Janeiro. Planeja, de modo integrado, as ações de apoio institucional e articulação federativa, de convênios e demais instrumentos de investimentos e de gestão administrativa, observando normas, diretrizes e orientações das áreas técnicas e da Secretaria-Executiva do Ministério da Saúde (BRASIL, 2023).

A importância da Instituição no panorama nacional, juntamente com seus valores como Comprometimento; Eficiência; Transparência; Respeito; Empatia; Fraternidade; e Economicidade, fizeram da SEMS/RJ uma escolha natural para compreendermos como se constitui as diretrizes da Política de Inclusão dos servidores com deficiência do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro.

2.2 INCLUSÃO E DEFICIÊNCIA AO LONGO DO TEMPO

A longa trajetória das PcDs e sua constante busca de garantias e defesas de seus direitos é histórica e não pode ser negada ou ignorada. Sassaki (1997), compara essa luta, principalmente falando do mercado de trabalho, há um campo de batalhas, separado por um lado por pessoas com deficiência e seus aliados, do outro lado empregadores despreparados e desinformados sobre o que envolve a questão da

deficiência. Essa luta histórica é classificada por Sasaki (1997) em fases distintas que vão desde a exclusão, passando pela segregação, chegando a fase de integração.

O autor relata que na fase da exclusão as PcDs não tinham acesso ao mercado de trabalho, tal ideia era incompatível com o nível de desenvolvimento alcançado pela sociedade, e inserir essas pessoas no mercado de trabalho era considerado exploração, que deveria ser penalizada por lei. A fase de segregação é descrita por oportunidades paternalistas e oportunistas, onde essa mão de obra era aplicada em locais filantrópicos e até mesmo em residências, se transformando em uma fonte de produção com baixo custo. Ainda longe do aceitável, a fase de integração, relatada pelo autor, é a fase em que as PcDs começam a ocupar alguns setores no mercado de trabalho, como órgãos públicos por exemplo, porém com uma adequação ainda por desenvolver.

Somente ao final da Segunda Guerra Mundial, que as questões acerca das PcDs ficaram afloradas, conforme Machado (2001), não só o Estado, mas a sociedade como um todo precisaria assumir a responsabilidade de amparar essas pessoas em um período pós-guerra, com uma política eficaz. Mutilados necessitavam de reabilitação para ocupar seu lugar no mercado de trabalho, somando-se a civis com deficiência que desejavam permanecer ativos em seus postos de trabalhos, onde ocuparam as vagas daqueles que haviam sido convocados para a guerra.

Segundo Machado (2001), esse foi um marco temporal na luta das PcDs, onde a Organização Internacional do Trabalho (OIT) intervém com a Recomendação nº 99⁵, com orientações sobre adaptação e readaptação dessas pessoas com alguma deficiência para o trabalho. Nessa época o Brasil foi cenário de inúmeras batalhas em favor dos direitos das pessoas com deficiência, conforme Mendes (2012), pois ainda não havia políticas públicas que abraçassem essas pessoas. E a partir da década de

⁵Fonte: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO

50, no Brasil, aparecem as primeiras legislações regulamentando as questões da PcDs, por reflexo da ação da OIT (MACHADO, 2001).

Porém, em detrimento do avanço na legislação, que começa a tomar forma e volume, na defesa dos direitos das PcDs, o que é evidenciado pelos estudos, segundo Pereira e Saraiva (2017), é um distanciamento enorme entre a determinação da lei em vigor e seu efetivo cumprimento.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por intermédio do Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2012), por conteúdos publicados em seu sítio eletrônico e as edições de 2013 e 2019 da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS)⁶, constitui a principal fonte de informação explorada para construção de estatísticas sobre PcDs (IBGE, 2023).

A releitura feita pelo IBGE acerca do Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2012), por meio da Nota Técnica 01/2018⁷ buscou se adaptar ao novo marco conceitual divulgado pela OMS, adotado internacionalmente para classificação da PcDs. Partindo deste novo modelo de abordagem, o IBGE realizou em parceria com outros países do Mercosul uma série de estudos no intuito de validar o proposto pelo então criado Grupo de Washington para Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência (*Washington Group on Disability Statistics (WG)*), criado em 2001 para estimular a cooperação na comunidade internacional no âmbito das estatísticas das PcDs (IBGE, 2022).

Com os novos dados do Censo de 2010 (IBGE, 2012), mais de 45 milhões e 600 mil pessoas, cerca de 23,9 % das pessoas recenseadas, se tornam agora um quantitativo oficial de aproximadamente 12 milhões e 700 mil pessoas, cerca de 6,7% do total de registrado, que declararam ter algum tipo de dificuldade em suas habilidades naturais de enxergar, ouvir, caminhar, subir degraus ou alguma incapacidade intelectual.

⁶ Fonte: Coordenada pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), a PNS é um programa de pesquisa de saúde domiciliar, em âmbito nacional, realizada pelo Ministério da Saúde, em parceria com o IBGE (BRASIL, 2021).

⁷ Fonte: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf.

Considerando a taxa de 7,9% de desempregados em nosso país, cerca de 8,6 milhões de pessoas, acima dos 14 anos e o levantamento realizado pelo IBGE, com base na PNS de 2019, temos que 28,3% das PcDs participam do mercado de trabalho, valor esse que corresponde menos da metade que as pessoas sem deficiência, que chega a 66,3% (IBGE, 2023).

Essa relação das PcDs com o mercado de trabalho também é dificultada pela falta de iniciativas integradoras ou de ações que acompanhem o trabalho e as necessidades dessas pessoas. Segundo Carvalho (2010), gestores se justificam por considerarem pessoas típicas, igual às com deficiência, negando assim, além da condição especial daquele sujeito, as adaptações ou adequações quando necessárias.

Para Maciel (2000) os planos de governo com programas e propostas legislativas ineficazes, ficam na teoria sem investimento ou ação prática. Muitas das vezes as intervenções do poder público são desconexas com a iniciativa privada, sem a devida integração e objetividade. Essas ações além de não serem estáveis, são descontinuadas a cada troca de governo, perdendo cada vez mais sua abrangência.

Ao longo do tempo muitas barreiras, de todo tipo, têm servido de obstáculos para a vida das PcDs, muitas vezes a sociedade desacredita na sua capacidade para desenvolver atividades, tanto na vida pessoal, como em seu local de trabalho (MACHADO, 2001). Tomando como base esse panorama, inúmeras pessoas ficam à margem do ambiente de trabalho, que se constitui num dos principais mecanismos de realização plena do ser humano.

Antes percebidas como um grande mal, onde eram eliminadas em sua maioria, outros tempos passando também por divindades e reverenciadas por serem vistas assim, mas com o passar do tempo as PcDs começam a serem enxergadas como pessoas comuns, com mobilização de integração à sociedade. Evidencia-se a transição entre a fase de integração para a de inclusão (CARVALHO-FREITAS, 2010).

O capacitismo da sociedade, desde os seus primórdios, marginaliza e priva as pessoas com PcDs, da liberdade, de atendimento e de seus direitos, vivenciando atitudes preconceituosas e impiedosas (MACIEL, 2000). Porém, o panorama contemporâneo e alguns paradigmas da sociedade têm se modificado e Machado

(2001) corrobora com essa premissa, quando afirma que atualmente constantes mudanças vêm sendo proporcionadas em todos os campos das atividades humanas.

A luta das PcDs ao longo dos tempos em busca de uma democracia milenar, gerou uma conquista jurídica e uma política pela cidadania, porém, é evidente o desalinhamento entre os direitos formalmente consagrados nos textos legislativos e a realidade que de fato os mesmos reportam (MACHADO 2001).

Conforme Pereira e Saraiva (2017), durante o período da ditadura militar em 1967, pela primeira vez, um direito para as PcDs é contemplado. Uma Emenda a Carta Magna de 1967 (BRASIL, 1967) é feita, após o Brasil assumir as recomendações da ONU, passados dez anos da concepção da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, regulamentando a educação especial gratuita, assistência e reabilitação, proibição de discriminação quanto à admissão ao trabalho e a salários, acessibilidade a edifícios e logradouros públicos, assegurando a esses sujeitos, melhoria em sua condição socioeconômica.

Com a promulgação da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), direitos e garantias fundamentais, passam a constituir uma prioridade para o Estado Democrático de Direito. A Carta Magna atuou com uma responsabilidade relevante no sentido de abandonar o modelo assistencialista, para adotar um modelo social de integração mais ativo, facilitando a acessibilidade aos logradouros públicos e privados, bem como aos meios de consumo coletivo (COSTA, 2008; PEREIRA; SARAIVA 2017).

A Lei nº 7.853/1989 (BRASIL, 1989), se constitui na Coordenadoria Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE), com o intuito de garantir a efetivação das ações do governo em favor ao pleno exercício desses direitos.

O Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (BRASIL, 1990), Lei nº 8.112/1990, em seu artigo 5º, assegura a participação das PcDs em concurso público, em cargos compatíveis com a deficiência, com reserva de até 20% das vagas disponíveis. Em 1991, com Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991), obriga instituições com mais de uma centena de funcionários, que tenham de 2% a 5% de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência. Neste contexto, somam-se um amplo conjunto de leis que, de alguma forma, determinam práticas mínimas de inclusão, no

intuito de uma acessibilidade mais ampla no mercado de trabalho, tanto nas instituições públicas, como na iniciativa privada.

Os servidores públicos com deficiência também foram incluídos e contemplados com o benefício do horário especial, pela Lei nº 9.527/1997 (BRASIL, 1997), onde foi estabelecido e assegurado a carga horária de trabalho compatível com sua limitação laborativa, mediante exame médico pericial, bem como a manutenção e a integralidade de seus proventos.

Como conquistas legislativas, destaco também a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999). Como reforço e complemento a essa Lei, o governo também aprova regulamentação legal que dispõe sobre normas gerais e critérios básicos de acessibilidade para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, a Lei nº 10.098/2000 (BRASIL, 2000a).

Com a Lei nº 10.048 (BRASIL, 2000b), se estabelece prioridades no atendimento em repartições públicas, empresas concessionárias e instituições financeira, para pessoas que apresentem alguma necessidade especial, incluindo PcDs. Nesse mesmo ano, criada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), a NBR 9050⁸, estabelece para a construção civil, critérios e parâmetros a serem observados quanto aos aspectos de acessibilidade, na construção, reforma, instalação de mobiliário, sinalização em geral, tipo de piso, entre outras especificações.

As Leis nº 10.098/2000 (BRASIL, 2000a) e a Lei nº 10.048/2000 (BRASIL, 2000b), foram regulamentadas pelo Decreto nº 5.296/2004 (BRASIL, 2004), que trata de maneira minuciosa sobre as questões de acessibilidade e prioridades, preconizando também em seu artigo 5º, parágrafo 1º, sobre as definições e enquadramento técnico do termo Pessoa com Deficiência.

⁸ Fonte: https://www.caurn.gov.br/wp-content/uploads/2020/08/ABNT-NBR-9050-15-Acessibilidade-emenda-1_-03-08-2020.pdf.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015a), assegura e promove condições de igualdade e o exercício de direitos e das liberdades fundamentais, normatizando e alterando algumas das leis anteriormente citadas. Com o discurso de viabilizar uma maior acessibilidade à prédios públicos, criando critérios, parâmetros e orientações para sua utilização, a Secretaria de Patrimônio da União (SPU), lançou o Manual de Acessibilidade para Prédios Públicos. A SPU entende que os prédios públicos precisam estar preparados para garantir acessibilidade a todos os cidadãos e propiciar espaços adequados para o trabalho, ressaltando que essa acessibilidade é primordial para o pleno exercício dos direitos da cidadania (BRASIL, 2015b).

Um outro aparato legislativo, relevante com um caráter mais social integrativo, é a Lei nº 13.370/2016 (BRASIL, 2016), que altera o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União em seu artigo 98, estendendo o benefício do horário especial ao servidor que possui cônjuge, familiar ou dependente com deficiência, extinguindo a compensação de horário e também mantendo seus proventos sem qualquer desconto.

Os direitos das PcDs encontram-se muito bem amparado pelo conjunto de normas e de leis em vigor no Brasil, todavia, em detrimento dessas normatizações, na prática, a efetivação desses direitos fica muitas vezes, na teoria (PEREIRA; SARAIVA, 2017).

Para Mello (2013), o paradoxo existente, entre todo o desenvolvimento da legislação, e a negligência com a falta de respeito por parte do poder público, de modo que garantam efetivamente os direitos das PcDs, em especial a acessibilidade e às áreas de uso comum em logradouros públicos e privados.

Há dois paradoxos neste contexto, a cultura da necessidade da inclusão e a materialidade para a concretização das legislações vigentes. Se faz necessário, a consciência da relevância do incluir, do inserir, do reconhecer as limitações e a potencialidade dos PcDs, de modo a se sentirem parte integrante da construção da Instituição, e da sociedade onde estão inseridos.

3 METODOLOGIA

O artigo é de natureza qualitativa, que segundo Minayo *et al* (2011), traz em seus conteúdos uma carga histórica, cultural, política e ideológica. De caráter descritivo, no qual propõem uma interpretação dos fenômenos atuais, em seu objeto de busca, objetivando a execução dessa prática no presente (LAKATOS; MARCONI, 2017). Outra peculiaridade desse artigo é seu aspecto bibliográfico e documental, pois segundo Gil (2002), valem-se de recursos que ainda não possuem um tratamento analítico, ou ainda podem ser reelaborados em concordância com os objetos da pesquisa.

Utilizei também observação participante, quando o pesquisador se coloca como observador em uma situação social. Neste contexto, na SEMS/RJ. De acordo com Minayo (2011), esta técnica possibilita a compreensão da realidade, aprendendo a se colocar no lugar do outro.

O estudo busca compreender as causas da existência do fenômeno pesquisado, bem como sua essência, procurando explicar sua origem, suas relações, mudanças, se empenhando para desvelar impactos para a vida humana (TRIVINÕS, 1987).

Para coleta das informações, realizei entrevista semiestruturada com gestores estratégicos da SEMS/RJ (Direção; Gestão de Pessoas e Chefias Imediatas dos setores de Ativos, Inativos e Perícia Médica). Basicamente, foi questionado, como implementam a Política Institucional de inclusão de servidores com deficiência e o que é feito para o acolhimento e o acompanhamento destes servidores dentro da Instituição.

Para Triviños (1987), com a entrevista semi-estruturada, o ambiente de trabalho e o contexto em que o sujeito realiza suas atribuições, torna-se mais clara a compreensão de suas atividades. Neste contexto, me apropriei também daquilo que era observado diretamente em cada local visitado, somando-se às informações captadas nas interações obtidas no ato de cada entrevista. As entrevistas foram gravadas e transcritas na sua integralidade, preservando a identidade dos entrevistados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Partindo das condições de acessibilidade, do estar dos PcDs, segundo a NBR 9050⁹, a possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos, a SEMS/RJ é uma barreira arquitetônica por si só. Trata-se de uma edificação muito antiga, com uma planta baixa da década de 40, fora de qualquer padrão urbanístico que contemple uma circulação satisfatória ou um acesso adequado para as PcDs (BRASIL, 2015b).

Nas instalações da SEMS/RJ, constata-se a ausência de sinalização visual de degraus, sinalização tátil de corrimão, piso tátil para circulação e alerta, rampas com inclinação adequada, portas com largura mínima aceitável. Cabe ressaltar, que realizar adaptações de qualquer tipo em uma edificação antiga, que na ocasião de sua construção não tinha a acessibilidade como preocupação principal, gera um custo alto para a Administração Pública, financeiro e estratégico. Resgatando Mello (2013), a negligência e a falta de respeito está presente no poder público, mesmo diante das normas que garantem os direitos das PcDs, especialmente quando se trata de acessibilidade e às áreas de uso comum de logradouros públicos e privados

Muitas barreiras ao longo do tempo têm servido de obstáculos para a vida das PcDs, o descrédito na capacidade desses sujeitos de produzir suas atividades pessoal e profissionalmente, tem sido um desses obstáculos, tendo como consequência inúmeras pessoas à margem do ambiente de trabalho (MACHADO, 2001). Todavia, considerando a essência da instituição pesquisada, na qual tem por finalidade produzir saúde e bem-estar a população de um modo geral, como trabalhador e pesquisador, é notória a ausência nos setores ou circulando, servidores com deficiência.

A pesquisa buscou compreender onde estavam esses servidores, onde exerciam suas funções, de que forma eram caracterizados, acompanhados ou atendidos.

⁹ Fonte: https://www.caurn.gov.br/wp-content/uploads/2020/08/ABNT-NBR-9050-15-Acessibilidade-emenda-1_-03-08-2020.pdf

Consultei fontes diretas, na área de gestão de pessoas e ao Sistema Integrado de Administração de Pessoas (SIAPE), onde foram encontradas algumas informações concretas sobre o quantitativo de servidores com deficiência na Rede de Hospitais Federais, porém não na SEMS/RJ. Não há registros de servidores com deficiência, bem como notificação ou acompanhamento dos servidores que ingressam na Instituição. Neste contexto, não é possível afirmar a existência de servidores com deficiência, lotados na SEMS/RJ, pois inexistente registro junto ao SIAPE.

Mediante a dificuldade de localizar servidores com deficiência, por meio da pesquisa documental, busquei maiores informações com gestores com a realização de entrevistas semi-estruturada. De acordo com Sousa e Búrigo (2019), a Política Institucional de Inclusão de Servidores com Deficiência, nascerá na área de Gestão de Pessoas da Instituição, inicialmente pelo ato da admissão, em observância a Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990).

Na busca de compreender como esses gestores implementam a Política Institucional de inclusão de servidores com deficiência e o que é feito para o acolhimento e o acompanhamento destes servidores dentro da Instituição, os gestores entrevistados, referenciaram a reserva legal de vagas para a inclusão dos servidores com deficiência no serviço público, o acompanhamento de suas avaliações no estágio probatório, além de demonstrarem atenção às possíveis necessidades apontadas pelo próprio servidor, podendo ser resolvidas pontualmente.

Os gestores revelaram desconhecer a existência de uma equipe multidisciplinar ou de uma política efetiva que acompanhe esse servidor ao longo de sua vida funcional. Houve também um desconhecimento em responder qual setor ficaria responsável pelo acompanhamento dos servidores com deficiência, após seu estágio probatório. Como evidencia Carvalho (2010), os gestores por meio de suas práticas, negam ou negligenciam o acompanhamento ou condição especial para as PcDs, igualando-os a qualquer pessoa típica.

Neste contexto, percebe-se que os gestores conhecem a Política Pública no que se refere ao ingresso desses servidores e acompanhamento dentro do estágio probatório, porém desconhecem quais ações a Instituição toma para o acompanhamento, após o encerramento do estágio probatório. A SEMS/RJ como uma instituição social, realizando prática social, legitimada por meio de suas ações, não

consegue exercer de fato uma política de inclusão dos servidores com deficiência, agindo quando a necessidade surge, com adaptações no ambiente de trabalho, o que prejudica e torna os processos de acolhimento mais lento e desacreditado.

Acredito que as Instituições Públicas precisam estar alinhadas e atentas às Políticas Públicas para as ações que precisam ser tomadas no que concerne a inserção e permanência dos servidores com deficiência, indo além do estágio probatório. Fica notório o despreparo institucional para com esses servidores, pois apesar do acolhimento inicial e o cumprimento legal do processo de admissão, não há um planejamento estratégico voltado a contemplar a vida funcional dessas PcDs.

De fato, há legislação para o processo de inclusão (BRASIL, 1990;1999; 2000a), porém desrespeitada pela ausência do Poder Público em fazer cumprir normas e garantias dos direitos das PcDs. Principalmente no que diz respeito a acessibilidade a logradouros públicos e privados, bem como ações de gestão de permanência e potencialização destes como sujeitos integrados e potencializadores das instituições e da sociedade onde estão inseridos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retomando o objetivo inicialmente proposto de compreender como se constitui as diretrizes da Política de Inclusão dos servidores com deficiência do Ministério da Saúde, lotados na SEMS/RJ, é possível pontuar que, há ausência de práticas e políticas inclusivas. A própria falta de um registro efetivo desses servidores, potencializa a invisibilidade, isolando-os e os confinando em seu local de trabalho. A falta de uma política inclusiva efetiva e presente, também contribui na manutenção e no despreparo dos servidores e colaboradores em geral, quando se relacionam com os PcDs, gerando descaso, desenvolvendo preconceitos e oferecendo um acolhimento frágil em toda a instituição.

A atividade laborativa é um instituto primordial para a sobrevivência de uma sociedade, e quando nos referimos a pessoa com deficiência fica potencializado essa necessidade de pertencer e estar incluído em um ambiente de trabalho, isso se torna fator de crescimento e constituição de um modo de vida digno.

E mesmo quando essas atividades de trabalho não são realizadas em uma instituição que tem por finalidade promover saúde e bem-estar de uma sociedade,

contraditoriamente poderá haver, mesmo que de maneira velada, sentimentos que causem sofrimento e adoecimento desses servidores, causados muitas das vezes por comportamentos desrespeitosos, falta de empatia e atitudes capacitistas, contradizendo e depondo contra a representatividade e os valores dessa instituição pública, em detrimento da imagem condizente com a razão de sua existência.

Em favor dos direitos das PcDs, a Política Pública em vigor garante seu acesso em concursos públicos por legislação específica, que exige a devida reserva de vaga. Porém, se faz necessário internalizar, que não basta dar acesso. Ações de permanência e crescimento na Instituição desses servidores são imprescindíveis, constatando a necessidade de se dar condições para que o servidor se sinta incluído no ambiente de trabalho. A instituição precisa estabelecer condições apropriadas com práticas administrativas, para que haja o pleno desenvolvimento de suas atribuições. Em resumo, a falta de políticas efetivas, públicas ou internas, em prol da inclusão e permanência desse servidor, não pode gerar sua exclusão. Uma mudança cultural remetendo ao valor e aos princípios básicos da diversidade, se faz necessário.

Em momento algum a essência desse estudo foi de elencar críticas desconstrutivas à instituição, o intuito foi de construção de argumentos para consolidar e provocar discussão para a introdução de argumentos para outras pesquisas que possam vir, além de criar um material que permita consultas futuras com vistas a contribuir para política desta e de outras instituições e/ou para a sociedade de uma maneira geral, promovendo ações de maneira a possibilitar perspectivas para as PcDs.

Diante desse contexto, acredito que, na tentativa de colaborar minimamente com a inclusão e permanência dos servidores com deficiência, se faz necessário que a SEMS/RJ, por intermédio de seus gestores, conheçam mais de perto as carências desses servidores, ouvindo-os, escutando suas propostas e suas necessidades, oferecendo-lhes alguma iniciativa de acompanhamento e desenvolvimento ao longo de sua vida funcional.

Inicialmente poder-se-ia realizar um mapeamento que indique o número de servidores com deficiência na Instituição. Para isso, se faz necessário resgatar informações obtidas assim do seu ingresso, bem como atualizar o cadastro funcional

desses servidores, coletando informações das especificidades de sua deficiência e caso necessário, as adequações em seu ambiente de trabalho.

A realização desse planejamento estratégico inclusivo também poderia advir de parcerias com algumas instituições de ensino ou entidades com corpo técnico qualificado a capacitar servidores e colaboradores em geral, com o intuito de criar uma equipe multidisciplinar, capaz de lidar com a diversidade e com práticas inclusivas.

O ambiente de trabalho é caracterizado por um misto de condições que estão intimamente ligadas, como acessibilidade física, relacionamento interpessoal, mobiliário adequado, somando-se a isso um trabalho efetivo de educação e informação afastando desse ambiente o preconceito e o capacitismo. Ante o exposto, é indispensável promover cada vez mais o debate sobre a implementação eficaz de uma política inclusiva, com uma equipe multidisciplinar atuando ativamente.

Como já salientado, o desejo é que esse estudo possa fomentar discussões sobre o assunto, provocando atitudes que incorporem, nos processos de trabalhos e nos planejamentos futuros, ações efetivas que facilitem e viabilizem a inclusão, considerando o maior número de pessoas com deficiência possível. Justificando por fim, minhas propostas, direcionadas a área da Gestão, mesmo parecendo para muitos, propostas de práticas ousadas e utópicas, mas com o alcance do pleno entendimento do significado de utopia, não como um sonho improvável, mas como uma realidade realizável em potencial.

Sugiro quiçá que a partir deste estudo, novas pesquisas possam surgir, ouvindo as PcDs da SEMS/RJ, balizando também outros órgãos públicos, a luz de novas reflexões teórica nacionais e internacionais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. 1967.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm.
Acesso em: 24 maio.2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. 1988.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
Acesso em: 24 maio.2023.

BRASIL, **Lei nº 7.853**, de 24 de outubro de 1989. 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. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL, **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL, **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [L8213consol \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213consol.html). Acesso em: 02 fev. 2023.

BRASIL, **Lei nº 9.527**, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9527.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL, **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL, **Lei nº 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. 2000a. 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL, **Lei nº 10.048**, de 08 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL, **Decreto nº 5296**, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 24 maio. 2023.

BRASIL, **Decreto nº 7.612**, de 17 de novembro de 2011. Institui o Plano nacional dos direitos da pessoa com deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL, **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. 2015a. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 2015. Disponível em: [L13146 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/legis/l13146.htm). Acesso em: 02 fev. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia **Manual de Acessibilidade para Prédios Públicos – guia para gestores**. Jul. 2015. 2015b. Disponível em: [Manual de Acessibilidade para Prédios Públicos — Ministério da Economia \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/ceia/pt-br/publicacoes/manual-de-acessibilidade-para-predios-publicos). Acesso em: 16 abr. 2023

BRASIL. **Lei nº 13.370**, de 12 de dezembro de 2016. 2016. Altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/l13370.htm. Acesso em: 24 maio 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Pesquisa Nacional de Saúde**. FIOCRUZ, 2021. Disponível em: <https://www.pns.icict.fiocruz.br/>. Acesso em: 24 abr 2023.

BRASIL, **Decreto nº 11.358**, de 01 de janeiro de 2023. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Saúde e remaneja cargos em comissão e funções de confiança. Disponível em: [https:// D11358 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/legis/l11358.htm) Acesso em: 12 abr. 2023.

CARVALHO, Maria Nivalda de Freitas *et al.* Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, p. 264-275, 2010.

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas**. São Paulo: LTr, p. 29, 2008.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, **Biblioteca: catálogo on-line**. 2012. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101964>. Acesso em: 24 abr. 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, **Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil**: Publicações, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html?=&t=publicacoes>. Acesso em: 24 abr. 2023.

GIL, Antonio Carlos *et al.* **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2017.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga). Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. **São Paulo em perspectiva**, 14, 51-56, 2000.

MACHADO, Carla Vinícia Campedelli *et al.* **Inclusão do deficiente no campo de trabalho**. 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/81531/185256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 24 maio. 2023.

MELLO, Claudia Valéria Bastos Fernandes Domingues de. A tutela coletiva do consumidor portador de necessidades especiais. **Justiça & Cidadania**, n. 159, 2013.

MENDES, Melissa *et al.* **As pessoas com deficiência na história e o processo de construção de seus direitos sociais**. 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/103575>. Acesso em: 24 maio 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Editora Vozes Limitada, 2011.

PEREIRA, Jaqueline Andrade; SARAIVA, Joseana Maria. Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão a inclusão social. **SER Social**, v. 19, n. 40, p. 168-185, 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi *et al.* **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: Wva, 1997.

SOUSA, Evelise Santos. A inclusão de servidores técnicos-administrativos em educação, com deficiência: o olhar dos gestores. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/205224>. Acesso em: 24 maio 2023.

SOUSA, Evelise Santos; BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Política de inserção de servidores com deficiência na universidade: o olhar dos gestores. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 9, n. 3, p. 156-172, 2019.

SOUZA, Jaqueline Figueroa Gomes de; SANTOS, Jefferson Gonçalves dos. **Gestão de Pessoas: Inclusão e Acompanhamento dos Servidores com Deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina-IFSC/Campus Florianópolis**. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/1441>. Acesso em: 24 maio. 2023.

SIAPE. **Portal SIAPENET**. 2023. Disponível em: <https://www.siapenet.gov.br/Portal/Servico/Apresentacao.asp>. Acesso em: 16 mar. 2023.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.