

04

A promoção da acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: pesquisa em uma Instituição Pública Federal


Maria Aparecida de Carvalho Correia
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
ma_correia@hotmail.com| [LATTES](#)

Alexandre Guilherme Motta Sarmento
Universidade Federal de Santa Maria
agmottas@gmail.com| [ORCID](#)

Tânia Gomes Figueira
Universidade de Brasília
taniacnpq@gmail.com| [LATTES](#)

 DOI: <http://dx.doi.org/10.5965/198431782122025072>

Recebido em: 03/04/2022
Aprovado em: 12/05/2025

 Esta revista está licenciada com uma *Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Os artigos publicados na Revista Educação, Artes e Inclusão passam pelo *Plagiarism Detection Software | iThenticate*. Adaptação com 94% de semelhança com a tese da autora

A promoção da acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – pesquisa em uma Instituição Pública Federal

O presente artigo insere-se no campo de estudos da inclusão social e tem por objetivo verificar o atendimento de critérios de acessibilidade para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio de pesquisa de campo empreendida em uma Instituição Pública Federal. Foram utilizados seis questionários de questões fechadas adaptados a partir do Instrumento de Autoavaliação de Acessibilidade (JANUZZI *et al.*, 2019), respondidos pelos gestores das seguintes áreas da Instituição participante da pesquisa: Planejamento Institucional, Infraestrutura, Comunicação Organizacional, Logística, Tecnologia da Informação e Gestão de Pessoas. Foi realizada a análise descritiva dos dados obtidos de forma individualizada para cada dimensão da acessibilidade e observou-se o atendimento dos critérios de acessibilidade de acordo com a priorização estabelecida por Januzzi *et al.* (2019). Concluiu-se que, embora ainda seja considerado complexo o atendimento absoluto dos critérios normativos previstos para a promoção da acessibilidade, quanto mais houver avanços nesse sentido, ocorrerá proporcionalmente a redução de barreiras impostas às pessoas com deficiência para que os ambientes de trabalho, bem como qualquer outro espaço social, possam tornar-se mais igualitários e inclusivos.

PALAVRAS-CHAVES: Acessibilidade; Inclusão no mercado de trabalho; Pessoas com deficiência; Instituição Pública Federal.

The promotion of accessibility and the inclusion of people with disabilities in the labor market – research in a Federal Public Institution

*This article is part of the field of study of social inclusion of people with disabilities and aimed to verify compliance with accessibility criteria for inclusion in the labor market, through field research undertaken in a Federal Public Institution. Six closed-ended questionnaires adapted from the Accessibility Self-Assessment Instrument (JANUZZI *et al.*, 2019) were used, answered by the managers responsible for the following areas in the Institution: Institutional Planning, Infrastructure, Organizational Communication, Logistics, Information Technology and Management of People. A descriptive analysis of the data obtained individually for each dimension of accessibility was carried out, in which it was observed that the accessibility criteria were met according to the prioritization established by Januzzi *et al.* (2019). It was concluded that, although the absolute compliance with the normative criteria required for the promotion of accessibility is still considered complex, the more there is progress in this sense, the reduction of barriers imposed on people with disabilities will proportionally occur so that the work environments, as well as any other social space, can become more egalitarian and inclusive.*

KEYWORDS: *a*Accessibility; Inclusion in the labor market; People with disabilities; Federal Public Institution.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho encontra-se sujeito a impactos diretos e indiretos decorrentes das mudanças ocorridas nos sistemas produtivos. Da mesma forma, as relações laborais estão diretamente ligadas à dinâmica do mercado de trabalho e sujeitas à instabilidade observada nas variáveis a ele relacionadas (POCHMANN, 2020). Indicadores como força de trabalho, população ocupada, taxa de desocupação e status no mercado de trabalho, sofrem oscilações devido a crises econômicas, políticas ou até sanitárias, como a ocasionada pela pandemia da Covid-19 (DUQUE; MARTINS; PERUCHETTI, 2020).

Ademais, é possível constatar que a redução do crescimento econômico aliada à reforma trabalhista de 2017, que limitou a proteção social e a regulação do trabalho no Brasil, têm impactado na expansão da taxa de desemprego, na subutilização da mão de obra disponível e na precarização das ocupações (POCHMANN, 2020).

Diante dessas circunstâncias, não é difícil inferir que o panorama laboral brasileiro não se encontra favorável para as pessoas com deficiência (PcD). Uma reportagem da Revista VEJA, publicada em 21 de setembro de 2020, exibiu o seguinte título “Brasil elimina mais de 23 mil empregos formais para deficientes em 2020 - Levantamento de economista da confederação do comércio mostra que saldo para geração de empregos de PcD foi negativo em todos os meses de 2020” (MENDES, 2020). A matéria, publicada no Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, apontava que, a despeito da garantia de reserva de um percentual de contratação pelas empresas (assegurada pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991), a deficiência se sobrepõe às demais qualificações do trabalhador, levando à ineficácia da chamada lei de cotas para PcD.

Pode-se dizer que houve muitos avanços na inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil nas últimas décadas, especialmente com a publicação da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) (BRASIL, 2015). Entretanto, há um longo caminho a percorrer para que as PcD possam ter a igualdade de condições no acesso a direitos minimamente assegurada. No tocante à inclusão no mercado de trabalho, nota-se que os obstáculos para as PcD se iniciam antes mesmo da chegada a essa etapa da vida. Isso porque, previamente à busca por uma atividade laboral, essas pessoas deveriam ter acesso à educação básica e, se desejassem, à superior. A inclusão escolar, por sua vez, mostra-se



incipiente (IBGE, 2021) e, quando colocada em prática, muitas vezes resume-se à inserção dos estudantes com deficiência no espaço escolar, ao passo que o objetivo primordial deveria ser maximizar o desenvolvimento de suas capacidades cognitivas e socioemocionais (GLAT; PLETSCHE, 2012; MENDES, 2018).

Escola e universidade deveriam ser reconhecidas como espaços privilegiados de aprendizagem amplamente acessíveis às pessoas com deficiência, que possibilitassem “a conquista da autonomia e [...] desenvolvimento das relações sociais e de novas competências, mediante as situações desafiadoras, indispensáveis à formação pessoal, social, educacional e profissional” (DUTRA DOS SANTOS, 2015, p. 11-12). Esse ideal também consta na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), que instituiu a acessibilidade, a não discriminação e a igualdade de oportunidades como princípios para acelerar ou alcançar a efetiva inclusão, com a adoção de medidas específicas para tanto (GUGEL, 2019).

A CDPD consiste em um tratado internacional de direitos humanos e foi assinada na Organização das Nações Unidas (ONU), em 30 de março de 2007. Houve recepção pela legislação brasileira e aprovação pelo Congresso Nacional por intermédio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 e, posteriormente, com a publicação do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. O rito legislativo utilizado para a referida aprovação lhe confere status semelhante ao de uma emenda constitucional. Dessa forma, os princípios e os direitos estabelecidos na CDPD devem orientar novas propostas legislativas brasileiras, consoante o disposto em seu Art. 4º:

1. Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:
 - a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;
 - b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;
 - c) Levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência; [...] (BRASIL, 2009)

Além disso, a CDPD reconhece em seu Art. 27 o direito da PcD ao trabalho de sua livre escolha, de forma a possibilitar independência e autonomia individual. Prevê, ainda, a necessidade de adoção de medidas de inclusão e acessibilidade para a proteção desse direito e para a promoção de oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência nos setores público e privado (BRASIL, 2009).

Mesmo antes da recepção da CDPD pelo ordenamento jurídico brasileiro, encontrava-se estabelecido no país o modelo da ação afirmativa de reserva de cargos nos âmbitos público e privado (GUGEL, 2007), previsto no inciso VIII, do Art. 37 da Constituição Federal de 1988, no § 2º, do Art. 5º da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 e no Art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1988; 1990; 1991). É importante registrar que, além de garantida a reserva de vagas, há previsão expressa nos incisos II e III, do Art. 8º, da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, de que configura crime punível com reclusão de dois a cinco anos e multa “obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público”, tal como “negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa”, por sua deficiência (BRASIL, 1989).

Entretanto, apenas prever normativamente o acesso ao emprego não é suficiente para que a inclusão se concretize, visto que outros fatores devem ser observados, como proporcionar um meio ambiente de trabalho seguro e salubre, de acordo com o item 1, alínea a, do Art. 27 da CDPD (BRASIL, 2009). Outrossim, deve-se garantir o atendimento de condições mínimas necessárias à realização do trabalho de forma autônoma e independente pelas pessoas com deficiência, o que implica na obrigatoriedade da observância de regras de acessibilidade ao longo de todo o percurso: desde o processo educacional dessa pessoa até o seu ingresso no mercado de trabalho e enquanto mantiver o vínculo laboral (DUTRA DOS SANTOS, 2015; GUGEL, 2019).

Como previsto na LBI (BRASIL, 2015), em seu Art. 2º, a deficiência não é apenas uma característica individual. Ela deve ser analisada em correlação com as barreiras impostas pela sociedade e o impacto causado na participação plena e efetiva das pessoas com deficiência em todas as esferas sociais. Reduzir ou eliminar as barreiras (sejam urbanísticas, arquitetônicas, tecnológicas, nos transportes, nas comunicações e, especialmente, as atitudinais) significa minimizar os efeitos do impedimento pessoal no desempenho de atividades sociais. Para que

isso ocorra, é necessário garantir a acessibilidade para as pessoas com deficiência e com mobilidade reduzida. Não há inclusão sem acessibilidade, mas o atendimento desta isoladamente tampouco garante a inclusão em sua integralidade.

Este artigo tem por objetivo verificar o atendimento a critérios de acessibilidade para a efetivação da inclusão de pessoas com deficiência por meio de pesquisa realizada em uma Instituição Pública Federal.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E ACESSIBILIDADE

Nas duas primeiras décadas do século XX predominava a concepção determinista de desenvolvimento. O conceito de deficiência à época presumia o inatismo, a perspectiva de estabilidade ao longo do tempo e a necessidade de diagnóstico preciso – especialmente em se tratando de deficiência intelectual, para a qual eram aplicados testes psicológicos visando diagnosticar a normalidade ou a anormalidade para, então, justificar a segregação (MARCHESI, 2004).

A partir da década de 1940, teóricos ambientalistas e behavioristas passaram a considerar que a deficiência teria causas endógenas e exógenas e que o grau de incapacidade poderia decorrer da falta de estímulos adequados. Intervenções sociais e culturais, como a adaptação social e a atuação educacional, foram adotadas para favorecer o desenvolvimento de crianças com deficiência, o que levou à contestação da ideia de incurabilidade e imutabilidade e abriu espaço para a educação especial, ainda que em escolas ou classes exclusivas para PcD (MARCHESI, 2004).

Também nessa década, após o fim da Segunda Guerra Mundial e perante as atrocidades perpetradas por regimes totalitários como o nazista, a comunidade internacional viu-se impelida a estabelecer um referencial ético universal e indivisível. Este foi consolidado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que preconiza o seguinte:

Artigo 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo 2º

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

[...] Artigo 7º Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação. (ONU, 1948)

Pode-se perceber que, enquanto o Art. 1º enuncia o direito de todos os seres humanos à igualdade, o Art. 2º estabelece o princípio da não discriminação e o Art. 7º garante a todos a igualdade perante a lei e a proteção desta contra qualquer discriminação. Importa observar, nesse ponto, a distinção entre a igualdade formal, como ponto de partida abstrato (encontrada em dizeres como “todos são iguais perante a lei”), e a igualdade material, “correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades” (PIOVESAN, 2014, p. 10), à qual se pretende chegar.

Nesse sentido, é possível afirmar que a igualdade material vem ao encontro do reconhecimento das identidades individuais e do respeito à diversidade humana, o que exige não apenas a garantia do direito em abstrato, mas a atuação dos Estados de forma afirmativa. Para cumprir esse intuito, um dos meios adotados foi a implementação de um sistema internacional de proteção dos direitos humanos, fundamentado em tratados que visam garantir parâmetros protetivos mínimos em temas centrais como a CDPD (PIOVESAN, 2014).

A Convenção representou uma mudança de paradigma típica das revoluções, sejam elas políticas, científicas ou comportamentais. Como Kuhn (1998) definiu, uma teoria que venha a ocupar o lugar de outra se torna irreconciliável com o modelo anterior. Assim ocorreu com a CDPD, que teve o condão de inaugurar uma transformação no cenário excludente e discriminatório ao qual as PcD encontravam-se sujeitas.

Em seu primeiro artigo, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência expõe seu propósito e a definição de deficiência, conforme transcrito a seguir:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009, p. 2)

Já de início pode-se constatar a quebra de dois paradigmas: a previsão de forma supranacional da imperatividade da inclusão de pessoas com deficiência e o reconhecimento do modelo social de direitos humanos.

Sob o ponto de vista jurídico, uma relevante mudança ocorreu baseada no Art. 12 da Convenção, que além de reafirmar que as pessoas com deficiência devem ser reconhecidas como sujeitos de direito (ou seja, pessoas titulares de direitos civis e outros) também deve ser reconhecida a sua capacidade legal, podendo, quando necessário, receber apoio para o exercício de seus direitos – geralmente de forma restrita e temporária. Essa inovação teve como consequência a alteração da legislação brasileira, que previa como absolutamente ou relativamente incapazes as pessoas com deficiência intelectual que eram, em regra, interditadas e precisavam de um responsável ou curador que as substituísse ou que complementasse suas ações no exercício de seus interesses e em seus atos. Com previsão semelhante no Art. 6º da LBI (BRASIL, 2015), restou pacificado que a deficiência não afeta a capacidade civil plena, sendo garantida a assistência pertinente à necessidade específica de cada um e reconhecidas a autonomia e a independência das PcD para fazerem suas próprias escolhas e participarem ativamente das decisões relativas a programas e políticas que lhes digam respeito (GUGEL, 2019).

A mudança da perspectiva biomédica para o modelo social significou um grande avanço para a inclusão das PcD. Os debates sobre o modelo social de deficiência iniciaram, segundo Diniz (2007), no Reino Unido durante as décadas de 1960 e 1970. Um de seus precursores foi o sociólogo Paul Hunt, deficiente físico, responsável pela criação da primeira organização



política voltada para a discussão da experiência da deficiência como uma questão social: a Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação (Upias).

O modelo social não invalida os benefícios dos tratamentos biomédicos, visto que pessoas com e sem deficiência precisam constantemente de cuidados médicos para melhorar suas condições de saúde e de qualidade de vida. No entanto, problematiza a exclusão social decorrente da deficiência “como uma forma particular de opressão social, como a sofrida por outros grupos minoritários, como as mulheres ou os negros” (DINIZ, 2007, p. 16), devido à hostilidade do ambiente social à diversidade humana. Assim, os padrões de normalidade e anormalidade decorrentes das classificações das deficiências como fenômenos biológicos estabelecidos pelo modelo biomédico são substituídos pela análise do impacto do ambiente e das condições sociais sobre as funcionalidades do indivíduo. Como parâmetro para essa abordagem é possível utilizar a seguinte fórmula: Limitação funcional (física, mental, intelectual ou sensorial) X Ambiente (barreiras arquitetônicas, comunicacionais, informacionais, atitudinais...) = Deficiência (LOPES, 2014; MEDEIROS, 2005 apud GUGEL, 2019). São exemplos desse cálculo:

- Limitação funcional 3 x Ambiente 0 = Deficiência 0
- Limitação funcional 1 x Ambiente 5 = Deficiência 5
- Limitação funcional 3 x Ambiente 5 = Deficiência 15

Depreende-se desses cálculos que a limitação funcional não deixa de existir, bem como que o impacto das condições do ambiente sobre a deficiência é significativo e proporcional à quantidade de barreiras presentes na sociedade. Nos casos em que o valor atribuído ao Ambiente for zero (inexistência de barreiras), a deficiência pode ser considerada apenas como uma característica da diversidade humana, sem consequências para a vida social do indivíduo (LOPES, 2014).

Para que a inclusão se consolide, portanto, é necessário aceitar e reconhecer a singularidade e a diversidade humana, uma vez que cada sujeito possui características físicas, biológicas e comportamentais que o distingue dos demais. É indispensável, do mesmo modo, adotar políticas inclusivas e antidiscriminatórias e construir espaços sociais menos excludentes, bem como alternativas para a convivência com a diversidade, levando à superação das barreiras atitudinais existentes.

Sob a perspectiva teórica do multiculturalismo, a inclusão torna-se inafastável, uma vez que se baseia “no reconhecimento da diferença e do direito à diferença e da coexistência ou construção de uma vida em comum além das diferenças de vários tipos” (SOUSA SANTOS, 2003, p. 33). A partir dessa concepção de multiculturalismo, o mesmo autor aponta a necessidade de um diálogo intercultural sobre a dignidade humana, que passa não somente pelo reconhecimento da igualdade entre os seres humanos, mas principalmente pelo respeito à diversidade, uma vez que “[...] temos o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza; temos o direito a ser diferentes, quando a igualdade nos descaracteriza” (SOUSA SANTOS, 2003, p. 458).

A acessibilidade é um dos meios para garantir a inclusão e a equidade nas relações sociais. Consiste em tratar desigualmente os sujeitos desiguais para equiparar suas oportunidades na sociedade, com a redução ou eliminação das barreiras. Além disso, configura-se como um direito essencial e fundamental para o exercício da cidadania da PcD. Seu surgimento remonta à década de 1950, quando soldados americanos retornavam da guerra para o convívio social com deficiências decorrentes dos combates e, junto a outras PcD, sentiram a necessidade de aderir aos movimentos que lutavam pela igualdade de direitos civis (1954-1968). Iniciou-se, assim, o “*Barrier-free Movement*” ou “movimento sem barreiras”, que reivindicava a eliminação de barreiras que limitavam a participação de PcD na vida em sociedade (ENAP, 2020).

No Brasil, atualmente, a LBI traz a seguinte conceituação no seu Art. 3º:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; (BRASIL, 2015, p. 1)

Cabe ao Estado brasileiro ser protagonista de ações inclusivas que devem ser concretizadas por políticas públicas – especialmente aquelas voltadas para as áreas de educação, saúde, trabalho, infraestrutura urbana, entre outras – visando garantir às PcD ambientes acessíveis. O passo inicial para que essas políticas sejam efetivas é identificar e reduzir ou eliminar barreiras que limitem ou impeçam a participação social da PcD. A LBI assim conceitua em seu Art. 3º:



IV - barreiras - qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros [...] (BRASIL, 2015, p. 2)

Promover a acessibilidade é adotar ações para eliminar os diversos tipos de barreiras que se interconectam, como as urbanísticas, arquitetônicas, tecnológicas, atitudinais, nos transportes, nas comunicações e na informação (BRASIL, 2015).

A acessibilidade urbanística e arquitetônica, por exemplo, objetiva proporcionar um espaço que contemple pessoas com as mais diversas características – como crianças, idosos, gestantes, PcD e outras – por meio da utilização do desenho universal, da adequação de ambientes, de sinalizações, maçanetas, mobiliários, dentre outras adaptações para possibilitar a todos um deslocamento seguro e autonomia em qualquer local (JANUZZI *et al.*, 2019). É possível perceber a interface da dimensão acessibilidade urbanística e arquitetônica com as demais dimensões, inclusive a atitudinal, visto que a própria reformulação dos espaços depende de uma atitude dos responsáveis por planejá-la e executá-la.

Já a acessibilidade comunicacional, definida no Art. 3º, inciso V, da LBI, perpassa tanto a categoria anterior como a de transportes, a atitudinal e a tecnológica (BRASIL, 2015). Deste modo, os ambientes devem estar adaptados com meios para “fazer a informação chegar às pessoas de maneira simples, fácil e direta”, de forma que não “dificultem ou impossibilitem a emissão e o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação” (JANUZZI *et al.*, 2019, p. 28).

A acessibilidade tecnológica, por sua vez, pode dizer respeito aos instrumentos que possibilitam a superação de barreiras (*softwares*, aplicativos ou outros maquinários tecnológicos) ou à acessibilidade a sítios da internet e outros sistemas, conforme as recomendações do World Wide Web Consortium (W3C). Este consiste em um parâmetro internacional utilizado para a construção de sites que também pode ser usado na construção ou aquisição de sistemas (JANUZZI *et al.*, 2019).

É possível notar que assegurar a acessibilidade é um fator indispensável para a construção de uma sociedade mais justa, democrática e inclusiva, em que as pessoas com deficiência usufruam de seus direitos e garantias fundamentais em condições de igualdade com as demais pessoas. Mas para mensurar a urgência que se impõe para a superação das barreiras elencadas na legislação, importa apresentar os dados disponibilizados pela Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019. A pesquisa tem por pressuposto atender à demanda registrada no Art. 31 da CDPD (BRASIL, 2009) por informações confiáveis que viabilizem o monitoramento dos dados sobre as PcD. O propósito é gerar indicadores socioeconômicos, educacionais e de saúde que forneçam subsídios para a elaboração de políticas públicas que favoreçam a acessibilidade e a igualdade de oportunidades para todos.

Vale ressaltar que na PNS 2019 foi utilizado o modelo biopsicossocial (ou social, como mencionado anteriormente) para identificar as PcD de dois anos ou mais de idade, “[...] a partir da mensuração do grau de dificuldade de algumas atividades que a pessoa possuía ao realizá-las, além de abordar o uso de aparelhos de auxílio e a forma de obtenção desses aparelhos” (IBGE, 2021, p. 29). As respostas foram categorizadas na seguinte escala: ‘nenhuma dificuldade’, ‘alguma dificuldade’, ‘muita dificuldade’ ou ‘não consegue de modo algum’, e considerou-se como PcD:

[...] aquela que tenha respondido apresentar muita dificuldade ou não conseguir de modo algum em uma ou mais questões relativas às dificuldades sejam de enxergar, de ouvir, de se locomover, de realizar movimentos nos membros superiores ou de realizar tarefas habituais em decorrência de limitações nas funções mentais ou intelectuais, independente do uso de aparelhos de auxílio. Considerando os diversos tipos de deficiência captadas pela PNS de 2019, verificou-se também se a pessoa fazia uso de algum recurso ou aparelho de apoio e se os mesmos foram obtidos pelo SUS. (IBGE, 2021, p. 29)

O número de pessoas com deficiência, de acordo com a PNS/2019 (IBGE, 2021), era de dezessete milhões e trezentas mil pessoas, ou seja, 8,4% da população brasileira naquele momento.

Quadro 1: Nível de instrução e de ocupação entre pessoas com e sem deficiência.

	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	PESSOAS SEM DEFICIÊNCIA
Sem instrução e fundamental incompleto	67,6%	30,9%
Fundamental completo e médio incompleto	10,8%	14,9%
Médio completo e superior incompleto	16,6%	37,2%
Superior completo	5,0%	17,0%
Nível de ocupação (14 anos ou mais de idade)	25,4%	60,4%

Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos do IBGE (2021, p. 33-34).

Constata-se, das informações registradas no Quadro 1, que há um percentual altíssimo de PcD sem instrução ou com o nível fundamental incompleto (67,6%), o equivalente a aproximadamente doze milhões de pessoas. Em parte, este dado pode ser justificado pela maior incidência de deficiências nas idades mais avançadas (Quadro 2), visto que a inclusão educacional é uma política relativamente recente. Apenas 5% da população com deficiência apresenta nível superior completo, enquanto na população sem deficiência esse percentual é de 17%. Infelizmente, esses números revelam a insuficiência das ações de inclusão escolar até o momento e a importância de políticas públicas que garantam o ingresso e a permanência de crianças, jovens e adultos com deficiência em escolas e em universidades.

É possível observar no Quadro 2 que, do quantitativo total de PcD identificado pelo IBGE (2021), pelo menos 45,4% teriam idade para estar no mercado de trabalho (considerando as faixas etárias entre 18 e 59 anos), o que contrasta com o percentual de 25,4% referente ao nível de ocupação, conforme a última linha do Quadro 1. Nota-se, ainda, a discrepância entre os grupos comparados, sendo mais que o dobro para as pessoas sem deficiência. A despeito da existência da reserva de vagas em concursos públicos e das cotas

na iniciativa privada, quase treze milhões de pessoas com deficiência não têm uma ocupação formal. Na Administração Pública Federal as pessoas com deficiência são apenas 0,96% do total de servidores públicos, o que equivale a 5.609 pessoas, de acordo com o Painel Estatístico de Pessoal referente ao mês de janeiro de 2022 (BRASIL, 2022).

Quadro 2: Distribuição percentual das pessoas com deficiência, segundo a idade.

IDADE	PERCENTUAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
De 2 a 9 anos	1,90%
De 10 a 17 anos	3,30%
De 18 a 29 anos	6,20%
De 30 a 39 anos	6,80%
De 40 a 59 anos	32,40%
Com 60 anos ou mais	49,40%

Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos do IBGE (2021, p. 31).

Pode-se depreender dos dados apresentados que segue imprescindível concentrar esforços para mudar substancialmente o panorama educacional e laboral brasileiro no que tange às PcD. A promoção da acessibilidade é um dos instrumentos mais importantes para alcançar resultados satisfatórios nesse sentido.

Por ser responsável pela gestão e execução das políticas públicas inclusivas, à Administração Pública cabe, em primeira ordem, a promoção da acessibilidade em suas instituições, de forma transversal, com o envolvimento de diversas áreas estratégicas e, principalmente, com a participação de pessoas com deficiência, em observância ao lema “Nada sobre nós sem nós” (JANUZZI *et al.*, 2019).

A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE ACESSIBILIDADE: DIAGNÓSTICO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Embora a acessibilidade não seja exclusivamente direcionada às pessoas com deficiência – visto que se trata de medidas técnico-sociais destinadas a favorecer a todos os potenciais usuários de espaços e serviços –, ela representa uma das principais medidas para possibilitar a inclusão das PcD na sociedade.

No Brasil, anteriormente à recepção da CDPD pelo ordenamento jurídico interno, já havia a previsão legal da garantia do pleno exercício de direitos individuais e sociais das PcD na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Ela conferiu ao Poder Público e aos seus órgãos a responsabilidade pela adoção de medidas em diversas áreas para reduzir ou eliminar barreiras de acesso às edificações e aos espaços urbanos. A Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015) também estabelece diversos critérios para a viabilização da acessibilidade, não excluindo a incidência de outras normas que regulamentem complementarmente a matéria.

De forma mais específica, o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, “estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências” (BRASIL, 2004, p. 1) e determina a observância das normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

A Norma Brasileira da ABNT que trata sobre a acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos é a NBR 9050. Publicada pela primeira vez em 1985, passou por quatro revisões desde então: em 1994, 2004, 2015 e a última em 2020. Seu escopo é estabelecer “[...] critérios e parâmetros técnicos a serem observados quanto ao projeto, construção, instalação e adaptação do meio urbano e rural, e de edificações às condições de acessibilidade” (ABNT, 2020, p. 1). Cumpre destacar que a referida norma “foi elaborada no Comitê Brasileiro de Acessibilidade (ABNT/CB-040), pela Comissão de Estudo de Acessibilidade em Edificações (CE-040:000.001) e que o projeto “circulou em Consulta Nacional conforme Edital nº 08, de 20.08.2012 a 18.10.2012” bem como o “Projeto de Emenda 1 circulou em Consulta Nacional conforme Edital nº 11, de 21.11.2017 a 21.01.2018” (ABNT, 2020, p. xii). A leitura do texto da NBR 9050 permite verificar o nível de detalhamento e especificidade dos requisitos de acessibilidade ali descritos.

Complementarmente, existem outras normas técnicas da ABNT que tratam sobre acessibilidade, como a comunicacional (ABNT NBR 15.599/2008, ABNT NBR 15.290/2015 e NBR 16452/2016), a de acessibilidade de software (NBR ISO 9241-171/2018), bem como normas esparsas que estabelecem parâmetros de acessibilidade, por exemplo a Resolução-Anatel nº 667, de 31/5/2016, que aprova o Regulamento Geral de Acessibilidade. Além destas, ainda são aplicáveis as recomendações do World Wide Web Consortium (W3C) – que, conforme já mencionado, é a principal organização internacional de padronização de conteúdo para a internet e estabelece recomendações de acessibilidade para a criação de sites e para a construção ou aquisição de sistemas pelas instituições públicas.

Visando fornecer insumos para que os gestores públicos transitem pelos caminhos da acessibilidade de modo a garantir a inclusão social das pessoas com deficiência e a sua efetiva participação na sociedade, a Rede de Acessibilidade, (coletivo formado por diversas organizações públicas, como o Senado Federal, a Câmara dos Deputados, o Tribunal de Contas da União (TCU) e o Supremo Tribunal Federal) elaborou a publicação “Como Construir um Ambiente Acessível nas Organizações Públicas” (JANUZZI *et al.*, 2019).

Nessa obra, os autores compilaram em capítulos distintos informações acerca de cinco dimensões de acessibilidade por eles identificadas: gestão da acessibilidade, acessibilidade arquitetônica e urbanística, acessibilidade comunicacional, acessibilidade em serviços e acessibilidade tecnológica. Ao final de cada capítulo, foram elencadas a legislação referente aos temas abordados e recomendações de ações hierarquizadas considerando-se o nível de prioridade no atendimento. Para viabilizar, no âmbito do planejamento institucional, o estabelecimento de objetivos e metas a partir da identificação do nível em que se encontra a organização quanto aos requisitos de acessibilidade requeridos pela legislação vigente, disponibilizaram também um “Instrumento de Autoavaliação de Acessibilidade” (JANUZZI *et al.*, 2019). Por fim, consta um Glossário com algumas expressões utilizadas no texto.

Trata-se de uma publicação de caráter essencial e instrumental para o trabalho dos gestores públicos preocupados com a implementação dos critérios de acessibilidade em suas instituições. Diante da grande quantidade de exigências técnicas e da escassez de recursos públicos destinados a esse fim, além da existência de barreiras observáveis em todas as dimensões acima citadas, somente a partir de um diagnóstico da situação instalada é possível partir para a ação, com a priorização das categorias indispensáveis para garantir que as PcD possam exercer seus direitos em condições de igualdade com as demais pessoas.



Para alcançar o objetivo desta pesquisa e demonstrar as especificidades dos critérios e parâmetros técnicos exigidos para o atendimento da acessibilidade, foram elaborados seis questionários a partir da adaptação do “Instrumento de Autoavaliação de Acessibilidade” (JANUZZI *et al.*, 2019) para aplicação em uma instituição da Administração Pública Federal, com sede única instalada em um edifício construído há aproximadamente onze anos, localizado em Brasília/DF. Essa instituição conta com 366 servidores públicos em seu quadro de pessoal, dos quais 2 são pessoas com deficiência declarada (BRASIL, 2022), e conta com um reconhecido programa de qualidade de vida e bem-estar no trabalho, avaliado periodicamente por pesquisas realizadas junto ao seu quadro funcional.

Não obstante o Instrumento original adotasse uma subdivisão em cinco Dimensões de Acessibilidade para a organização dos itens, ao adaptá-lo foram identificadas questões inerentes à gestão de pessoas, motivo pelo qual alguns itens foram compilados em uma sexta Dimensão: Acessibilidade e Gestão de Pessoas. Os questionários foram respondidos pelos responsáveis pela gestão de cada dimensão na Instituição, isto é, pelos gestores das seguintes áreas: Planejamento Institucional, Infraestrutura, Comunicação Organizacional, Logística, Tecnologia da Informação e Gestão de Pessoas. Os respondentes leram e assinaram o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido), no qual constava o objetivo da pesquisa e informações sobre o questionário e sobre seu caráter voluntário.

Como o objetivo da pesquisa exigia a demonstração do nível de atendimento dos critérios de acessibilidade pela Instituição, foi garantido no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE o sigilo da identificação dos respondentes e da instituição participante da pesquisa, em virtude da vigência, à época do início desta pesquisa, de artigo da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que caracterizava como ato de improbidade administrativa o não cumprimento de requisitos de acessibilidade previstos na legislação.

O questionário aplicado continha 324 itens, que foram respondidos de acordo com a classificação a seguir:



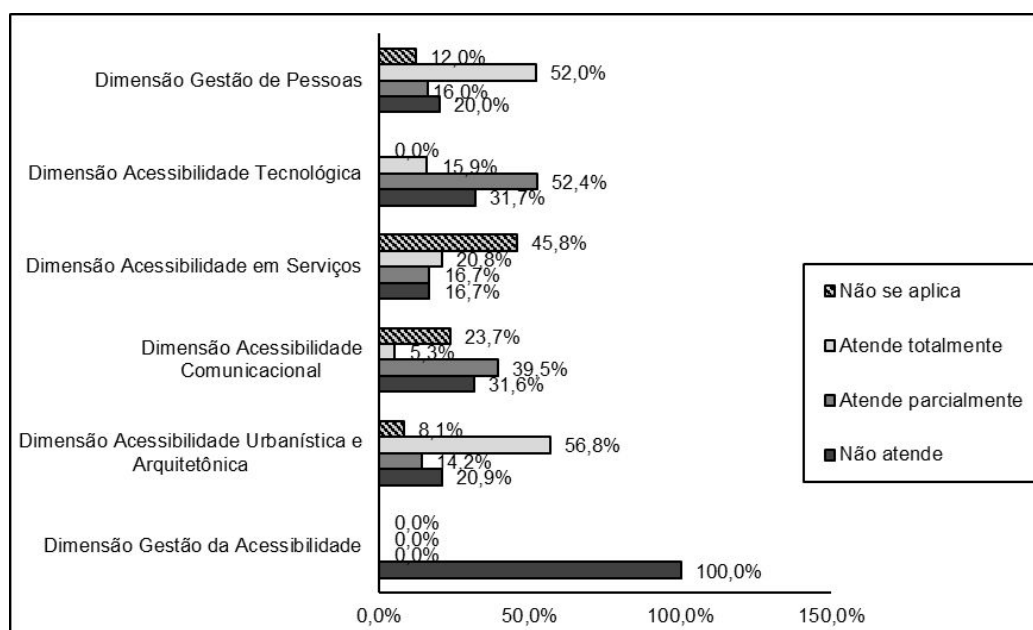
1. Não atende - A organização se enquadra em uma das situações a seguir:
 - a) ainda não discutiu o cumprimento do item;
 - b) discutiu o atendimento do item, mas ainda não há decisão expressa para atendê-lo;
 - c) discutiu o atendimento do item e não pretende atendê-lo.
2. Atende parcialmente - A organização se enquadra em uma das situações a seguir:
 - a) atende o item:
 - i) em parte da organização (de 15% a 50% da organização*); e/ou
 - ii) para parte dos servidores, colaboradores e/ou gestores (para 15% a 50% dos servidores, colaboradores e/ou gestores*); e/ou
 - iii) em parte das situações em que sua aplicação é possível (de 15% a 50% das situações*).

*Como referência
3. Atende totalmente - A organização se enquadra nas situações a seguir:
 - a) atende o item:
 - i) em mais de 85% da organização* ou na totalidade da organização; e/ou
 - ii) para mais de 85% dos servidores, colaboradores e/ou gestores* ou para a totalidade dos servidores, colaboradores e/ou gestores; e/ou
 - iii) em mais de 85%* ou na totalidade das situações em que sua aplicação é possível;
 - b) e dispõe de documentação específica ou evidência de seu atendimento;

*Como referência
4. Não se aplica - A organização não disponibiliza o produto ou serviço. (JANUZZI *et al.*, 2019, p. 115)

Foi realizada uma análise descritiva dos dados obtidos em termos percentuais para as categorias descritas acima, de forma individualizada em cada questionário, visto que os itens de cada dimensão não se repetem. Os resultados estão compilados no Gráfico 1 abaixo e serão transcritos e discutidos no texto da análise de cada dimensão.

Gráfico 1: Resultados da pesquisa compilados em gráfico de barras agrupadas.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Observa-se no Gráfico 1 que a instituição pesquisada não atende a nenhum dos itens da dimensão Gestão da Acessibilidade (26 itens), que tem por finalidade favorecer a atuação dos gestores quanto ao planejamento, execução e monitoramento das ações de promoção transversal da acessibilidade. Tendo em vista seu papel central para o alcance dos resultados pretendidos, essas ações devem estar previstas no planejamento estratégico das instituições, elaborado com o envolvimento de diversas áreas e instâncias organizacionais, além de contempladas em instrumentos normativos internos “que orientem as ações e acompanhem a implementação e os resultados obtidos na instituição” (JANUZZI *et al.*, 2019, p. 26). Além do mais, é indispensável a participação de pessoas com deficiência nesse processo de institucionalização da acessibilidade.

Dentre as recomendações prioritárias dessa dimensão estão: formalizar uma política de acessibilidade/inclusão, elaborada com a participação das pessoas com deficiência e fundamentada na legislação e nas normas técnicas vigentes; e estabelecer mecanismos de monitoramento da aplicação da política de acessibilidade, com a criação de uma unidade administrativa para essa função, vinculada à alta administração da instituição e composta por equipe capacitada na matéria (JANUZZI *et al.*, 2019).

A dimensão de acessibilidade Urbanística e Arquitetônica (148 itens) talvez seja aquela com maior destaque e visibilidade, porque envolve exigências necessárias ao acesso, ao deslocamento e à segurança não apenas para beneficiar as pessoas com deficiência, mas todos aqueles que, de forma temporária ou permanente, apresentem mobilidade reduzida (Art. 3º, inciso IX, da Lei nº 13.146/2015) por meio do oferecimento de espaços que atendam ao desenho universal visando a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade. Pode-se considerar que a instituição pesquisada tem um bom índice de atendimento dos requisitos de acessibilidade Urbanística e Arquitetônica, uma vez que atende totalmente (56,8%) ou parcialmente (14,2%) o somatório de 70% dos itens apresentados no instrumento de autoavaliação. Ademais, 8,1% dos itens foram classificados como não aplicáveis à instituição e 20,9% como não atendidos.

Nesta dimensão, a Rede Acessibilidade (JANUZZI *et al.*, 2019) listou todos os itens como recomendáveis, estabelecendo uma ordem de prioridade de atendimento. Dentre os 50 primeiros itens, apenas sete não foram atendidos pela instituição. Portanto, é possível registrar como medidas prioritárias não atendidas: sinalizar área de resgate para pessoas com deficiência, dentro das especificações da norma vigente; instalar alarmes de fácil acesso em áreas interna e externa de espaços confinados, como sanitários acessíveis, boxes, cabines e vestiários isolados; sinalizar e iluminar as rotas de fuga com dispositivos de balizamento; disponibilizar, nas rotas de fuga que incorporem escadas/elevadores de emergência, áreas de resgate com espaço reservado e demarcado para pessoas com cadeiras de rodas; prever um espaço de resgate a cada 500 pessoas de lotação, por pavimento, sendo no mínimo 1 por pavimento para cada escada e para cada elevador de emergência; nas rampas em que não houver paredes laterais, dispor de guarda-corpo, corrimãos e guias de balizamento com altura mínima que obedece à legislação pertinente, instalados ou construídos nos limites da largura da rampa; e associar degraus ou escadas em rotas acessíveis a rampas ou equipamentos eletromecânicos de transporte vertical.

Quanto à dimensão Acessibilidade Comunicacional (38 itens), os critérios atendidos total (5,3%) ou parcialmente (39,5%) perfazem 44,8% dos itens do questionário. Se considerado que 23,7% de itens não se aplicam à instituição, o percentual de itens não atendidos ainda é bem significativo (31,6%). A comunicação é indispensável para o convívio social, especialmente no ambiente de trabalho, em que não apenas possibilita a interação com os gestores e com a equipe de trabalho, mas também garante o acesso a informações divulgadas pelos canais oficiais e a participação em eventos e outras atividades.

Um item apontado como indispensável nessa dimensão é a disponibilização de sinalização de emergência sonora e luminosa, sobre o qual a instituição informou que atende parcialmente. Dos demais quinze itens recomendados por Januzzi *et al.* (2019) para atendimento prioritário, a instituição não atende oito, atende quatro e atende parcialmente três. Vale registrar que a gestão da área respondente informou no espaço para respostas abertas que “Está em andamento processo de licitação para contratação de intérpretes de libras para os vídeos” da instituição.

A dimensão Comunicacional encontra-se intrinsecamente ligada às demais, sendo recomendável o planejamento e a atuação conjunta entre as áreas responsáveis com o intuito de torná-la mais acessível, com informações disponibilizadas “de maneira simples, fácil e direta, independentemente de o receptor ter ou não algum tipo deficiência” (JANUZZI *et al.*, 2019, p. 58). Para tanto, fazer uso de recursos de acessibilidade comunicacional (como a audiodescrição, legendas, janela de Libras, impressões em braille e dublagem) é indispensável para a efetiva inclusão dos trabalhadores, usuários e frequentadores da instituição com deficiência.

Quase metade (45,8%) dos itens do questionário da dimensão Acessibilidade em Serviços (24 itens) foi classificada como não aplicáveis à instituição. Portanto, proporcionalmente àqueles aplicáveis, pode-se afirmar que 38,38% dos itens foram considerados atendidos, 30,81% atendidos parcialmente e 30,81% não atendidos. Deve-se ressaltar que, para fins desta pesquisa, mostrou-se apropriado realocar alguns itens desta dimensão para a comunicacional, tecnológica ou de gestão de pessoas. Na publicação de Januzzi *et al.* (2019) há uma subdivisão da dimensão Serviços em três eixos - atendimento, eventos e visitação – e foi verificada maior aderência de alguns itens de acordo com as atribuições institucionais de diversas áreas respondentes.

Para cumprir a exigência legal de oferecer serviços de forma acessível às pessoas com deficiência, a instituição deve conhecer as especificidades do seu público-alvo (interno e externo) para identificar quais tipos de adaptações e recursos são adequados para atender a essa diversidade. Foi constatado que a instituição pesquisada não cumpre alguns itens prioritários quanto ao atendimento ao público, como: balcões de atendimento rebaixados e com área de aproximação frontal, para usuários em cadeiras de rodas, e atendentes capacitados em Libras nos balcões de atendimento ao público. Esta dimensão também tem interface com as demais, pois envolve planejamento, contratações, adaptações arquitetônicas, disponibilização de tecnologias assistivas e capacitação de pessoal.



A dimensão Acessibilidade Tecnológica (63 itens) visa possibilitar às pessoas com deficiência a autonomia e a independência necessárias na utilização de produtos e serviços, bem como garantir o acesso à informação por via da Tecnologia da Informação (TI). A Lei Brasileira de Inclusão destina o Capítulo II para tratar do acesso à informação e à comunicação para as PcD. Na pesquisa realizada, essa dimensão, juntamente com a Gestão da Acessibilidade, não teve respostas à opção “Não se aplica”. Apenas 15,9% dos itens foram considerados totalmente atendidos, enquanto 52,4% foram atendidos parcialmente e 31,7% foi o índice de não atendimento dos itens relacionados à TI.

A priorização de itens dessa dimensão, apontada por Januzzi *et al.* (2019), levou em consideração as orientações do W3C. Dos 26 itens considerados como requisitos básicos de acessibilidade tecnológica, a Instituição atende 18 parcialmente, 4 totalmente e não atende 4 itens, sendo os que devem ser mais brevemente implementados: oferecer opção de mecanismo para pausar, parar ou controlar o volume do áudio quando este tocar automaticamente em página web durante mais de 3 segundos; oferecer opções para o usuário desligar, definir ou ajustar o limite de tempo definido pelo conteúdo; deixar de incluir em páginas web conteúdo que pisque mais de três vezes no período de um segundo, ou o *flash* deve encontrar-se abaixo dos limites de *flash* universal e *flash* vermelho; e oferecer mecanismo para ignorar blocos de conteúdo que são repetidos em várias páginas web. É essencial ressaltar a importância desta dimensão visto que cabe à TI instrumentalizar muitas ações promovidas pelas demais dimensões.

Por último, a dimensão Gestão de Pessoas, considerada neste trabalho como uma categoria individualizada por concentrar itens que dizem respeito à observância de requisitos de acessibilidade no tocante a seleção, registro, avaliação, alocação, adaptação, desenvolvimento e capacitação de pessoal. Essa dimensão foi composta por 25 itens, dos quais 52% foram considerados totalmente atendidos, 16% atendidos parcialmente e 20% não atendidos, assim como 12% considerados sem aplicabilidade para a Instituição pesquisada.

Dos 5 itens não atendidos, um dizia respeito ao cadastro detalhado de tipos de deficiência e suportes e recursos de adaptação necessários de forma individualizada, outro sobre a prioridade na tramitação dos processos administrativos relacionados a funcionários com deficiência e os outros 3 estavam relacionados a eventos e treinamentos. Este último aspecto aponta para a necessidade de inserção de módulos relacionados à inclusão social da

pessoa com deficiência nas capacitações para gestores e em programas de ambientação de novos servidores, além da abordagem dessa temática de forma transversal a outros assuntos de interesse da instituição.

É possível constatar, a partir dos dados obtidos neste trabalho, o quão complexo é garantir a acessibilidade em um ambiente institucional, visto que não se trata simplesmente de reservar vagas para PcD ou instalar rampas de acesso. De 324 itens, 114 foram considerados totalmente atendidos pela Instituição, 77 atendidos parcialmente e 98 não atendidos. Pode-se imaginar que um percentual de atendimento de 58% representa um grande avanço para a inclusão, porém, dada a especificidade de cada item, o não atendimento de um deles pode representar a exclusão de todo um grupo de pessoas de determinadas atividades.

As deficiências e as mobilidades reduzidas são diversas e devem ser contempladas em toda sua amplitude, sempre com a premissa de ensejar a construção e a manutenção de ambientes inclusivos. Por outro lado, observa-se que em alguns aspectos a acessibilidade já se encontra implementada, seja por cumprimento espontâneo das exigências legais, seja por demanda dos servidores das instituições ou de seus usuários. A partir de diagnósticos como o apresentado, é possível priorizar ações, realizar planejamentos e colocar em prática o que falta ser concretizado para viabilizar, enfim, a eliminação das barreiras que impossibilitam a ampla, segura e autônoma participação das PcD na sociedade brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os movimentos sociais e políticos em defesa dos direitos das PcD continuam ativos e têm cada vez mais visibilidade e alcance com a difusão nas redes sociais e outras mídias digitais. Com isso, tem-se conseguido, por vezes, barrar ou sobrestar iniciativas de ordem legislativa tendentes a retroceder em conquistas já consolidadas, como foi o caso do Decreto N.º 10.502, de 30 de setembro de 2020, que instituiu a Política Nacional de Educação Especial. Seu teor contraria o modelo de inclusão de pessoas com deficiência nas classes comuns de escolas regulares, induz à privatização da educação, retoma o modelo biomédico de deficiência e intensifica processos de segregação e discriminação, além de não ter sido submetido à ampla discussão com a sociedade, tampouco com representantes dos movimentos de luta pelos direitos da pessoa com deficiência. Após várias manifestações, em dezembro de 2020 o Decreto teve seus efeitos suspensos por liminar em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal (ADI 6590).

Por outro lado, a mera previsão legal não garante que os direitos das pessoas com deficiência estejam definitivamente assegurados. Isto porque não há fiscalização efetiva quanto ao cumprimento dos critérios de acessibilidade, com a consequente aplicação de sanções para aqueles que não os cumprem. Algumas alterações ou supressões em textos normativos configuram verdadeiros prejuízos à concretização da inclusão de PcD. Assim ocorreu com a publicação da Lei nº 14.230, de 25 de outubro de 2021, que promove alterações na Lei nº 8.429/1992, a LIA, modificando e revogando diversos dispositivos, dentre eles o inciso IX do art. 11, que previa:

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:

[...] IX - deixar de cumprir a exigência de requisitos de acessibilidade previstos na legislação. (BRASIL, 1992)

Isso representa, para o ordenamento jurídico brasileiro, a perda de um dispositivo que favorecia a fiscalização da implementação da acessibilidade. Portanto, percebe-se que os esforços direcionados ao cumprimento de políticas inclusivas concentram-se, em geral, em iniciativas das próprias pessoas com deficiência, de seus responsáveis e de suas entidades representativas, ou em ações isoladas de gestores conscientes do seu papel social.

Neste artigo buscou-se analisar a relevância da implementação da acessibilidade em uma instituição pública, o que se aplica também a escolas, universidades, shoppings, vias públicas e até prédios residenciais. Muitas normas e exigências se fazem necessárias para que as PcD sejam contempladas com a plena participação social. Constatou-se que, a despeito das dificuldades para o atendimento dos critérios normativos, quanto mais se avança nesse sentido, menos barreiras são impostas às pessoas com deficiência e o ambiente institucional torna-se mais igualitário e inclusivo.

Em se tratando de instituições públicas, a mera boa vontade dos gestores é insuficiente, uma vez que a adaptação de espaços, aquisição de mobiliários, de *softwares*, contratação de serviços e outras ações para a efetivação da acessibilidade exigem planejamento, disponibilidade orçamentária, processos licitatórios e deveriam levar em consideração a opinião das pessoas com deficiência. Ademais, a superação de barreiras atitudinais também

deve fazer parte das políticas institucionais inclusivas, o que implica no envolvimento da área de gestão de pessoas, especialmente no tocante à qualidade de vida e bem-estar no trabalho, além da capacitação. Sendo assim, constatou-se que, como recomendado por Januzzi *et al.* (2019), o primeiro passo a ser dado para a promoção da acessibilidade é inserir o tema nos objetivos estratégicos das instituições e estabelecer uma unidade, com a participação de representante(s) das PcD, que possa atuar de forma transversal e auxiliar no planejamento, execução e monitoramento das ações inclusivas.

Embora pareça extremamente complexa, a promoção da acessibilidade não deve ser negligenciada, pois impacta, como visto, na vida de milhões de brasileiros com deficiência que têm direitos sociais, de acordo com o Art. 6º da Constituição Federal, “[...] a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança [...]” (BRASIL, 1988), como todos os demais cidadãos.

Para que a inclusão de pessoas com deficiência não fique sujeita a ideologias políticas ou a tendências governamentais passageiras faz-se necessário, mais do que a publicação de leis e atos normativos, garantir a sua concretização por meio de políticas públicas e, especialmente, promover uma reflexão sobre as representações sociais predominantes acerca das pessoas com deficiência. Isto porque é fundamental que a deficiência passe a ser reconhecida como uma característica humana e não mais de forma estereotipada como uma limitação, possibilitando, assim, a superação de barreiras atitudinais desfavoráveis à inclusão. Por este motivo, como recomendação para estudos futuros, sugere-se investigar as representações sociais da deficiência nas organizações, para que se avalie a necessidade de investimento em ações informativas e comunicacionais visando consolidar novas percepções sobre as PcD e, consequentemente, eliminar ou reduzir as barreiras atitudinais existentes.

Espera-se que os resultados desta pesquisa inspirem instituições públicas e privadas a avaliarem o atual nível de promoção da acessibilidade em que se encontram e a adotarem ações para a maximização do cumprimento dos critérios exigidos, impulsionando um movimento em direção à efetividade da inclusão das PcD no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABNT. **Norma brasileira - NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://www.caurn.gov.br/wp-content/uploads/2020/08/ABNT-NBR-9050-15-Acessibilidade-eme-nda-1_-03-08-2020.pdf. Acesso em: 17 jan. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis n 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. Brasília: Presidência da República, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 17 jan. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 16 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 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. Acesso em: 19 ago. 2021.

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. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 11 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 11 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992.** Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 11 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 16 ago. 2021.

BRASIL. **Painel Estatístico de Pessoal.** 2022. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 5 fev. 2022.

DINIZ, D. **O que é deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2007.

DUQUE, D.; MARTINS, T.; PERUCHETTI, P. **Mercado de Trabalho no Brasil:** situação atual e desafios para o futuro. Boletim Macro IBRE: FGV, p. 24-33, 2020.

DUTRA DOS SANTOS, M. C. Prefácio. *In:* CARVALHO-FREITAS, M. N. **Inclusão:** possibilidades a partir da formação profissional. São João del-Rei: UFSJ, 2015, p. 8-13.

ENAP. **Curso Acessibilidade em espaços de uso público no Brasil:** Módulo 1. Brasília: ENAP, 2020.

GLAT, R.; PLETSCH, M. D. Pesquisas temáticas sobre educação especial no contexto da inclusão escolar. *In:* GLAT, R.; PLETSCH, M. D. **Inclusão escolar de alunos com necessidades especiais.** 2. ed. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2012.

GUGEL, M. A. **Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho:** Reserva de Cargos em Empresas, Emprego Apoiado. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público:** reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019.

IBGE. **Pesquisa nacional de saúde 2019:** ciclos de vida/Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101846>. Acesso em: 22 ago. 2021.

JANUZZI, A. P. *et al.* **Como construir um ambiente acessível nas organizações públicas.** 1. ed. Brasília: Rede Acessibilidade, 2019.



KUHN, T. S. **A estrutura das revoluções científicas**. 5. ed. São Paulo: Editora Perspectiva S.A, 1998.

LOPES, L. F. Artigo 1: Propósito. *In*: DIAS, J. *et al.* (Org.) **Novos comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 3. ed. Brasília: Secr. Nac. de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2014, p. 9-19.

MARCHESI, A. Da linguagem da deficiência às escolas inclusivas. *In*: COLL, C.; MARCHESI A.; PALACIOS J. (Orgs.). **Desenvolvimento psicológico e educação: transtornos de desenvolvimento e necessidades educativas especiais**. 2. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2004, p. 15-30.

MENDES, F. Brasil elimina mais de 23 mil empregos formais para deficientes em 2020. **Revista Veja**. Online, 21 set. 2020. Disponível em <https://veja.abril.com.br/economia/brasil-elimina-mais-de-23-mil-empregos-formais-para-deficientes-em-2020/>. Acesso em: 16 ago. 2021.

MENDES, R. H. Ciladas da dicotomia entre inclusão e aprendizagem. *In*: GONZAGA, E. A.; MEDEIROS, J. L. R. (Orgs.). **Ministério público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência**. Brasília: ESMPU, 2018. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/ministerio-publico-sociedade-e-a-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em 17 ago. 2021.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 30 ago. 2021.

PIOVESAN, F. Apresentação. *In*: DIAS, J. *et al.* (Org.) **Novos comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 3. ed. Brasília: Secr. Nac. de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2014, p. 9-19.

POCHMANN, M. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 1, p. 89-99, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.29562019>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/vnJWDbvYCwqdYdVypqrJMBm/?lang=pt>. Acesso em: 13 ago. 2021.

SOUSA SANTOS, B. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo cultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.



UDESC
UNIVERSIDADE
DO ESTADO DE
SANTA CATARINA



UFSB
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO SUL DA BAHIA



@revistaecai

revistaeducacao
arteinclusao@
gmail.com

(48) 3321-8314

revista
eai educação,
artes &
inclusão