

**LUIZA CRISTINA DE AZEVEDO RICOTTA**

**O INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL:  
UM ESTUDO EXPLORATÓRIO**

Dissertação apresentada à  
Universidade Presbiteriana Mackenzie  
como requisito parcial para a obtenção  
do título de Mestre em Distúrbios do  
Desenvolvimento

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Sueli Galego de Carvalho

**SÃO PAULO**

**2007**

**LUIZA CRISTINA DE AZEVEDO RICOTTA**

**O INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA  
ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA MUNICIPAL: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO**

Dissertação apresentada à  
Universidade Presbiteriana Mackenzie  
como requisito parcial para a obtenção  
do título de Mestre em Distúrbios do  
Desenvolvimento

Aprovada em setembro de 2007

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Sueli Galego de Carvalho — Orientadora  
Universidade Presbiteriana Mackenzie

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Edna Antonia Mattos  
Universidade de São Paulo

---

Prof. Dr. Marcos José da Silveira Mazzotta  
Universidade Presbiteriana Mackenzie

À Monna e Márcio, filhos, sementes  
que germinam, fruto no amanhã,  
resultado da  
nossa conquista diária de participação,  
compreensão e afeto.

## **AGRADECIMENTOS**

A vivência pessoal em torno da dissertação de mestrado torna-se parte envolvida no aprendizado do conhecimento. Daí se experimenta a humildade ao descobrir que, ao fazer uma pesquisa de cunho científico, estamos diante de um ponto da realidade, e não de toda a sua dimensão mais completa. Assim o estudo se efetiva, o movimento se inicia, e a inércia acaba.

À Deus, do qual tudo se origina e que nos dá forças para nos tornamos seus filhos.

À Banca Examinadora, Dr.<sup>a</sup> Edna Antonia Mattos, da Universidade de São Paulo (USP-SP), e Dr. Marcos Mazzotta, da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo (UPM-SP), pelas contribuições na qualificação, pela leitura crítica, pelo encaminhamento e pela definição de rumo. Agiram com maestria ao apontar o caminho com respeito e com o conhecimento apurado de quem são: referências da literatura voltada às questões da deficiência.

A meus filhos, parte de meus olhos diante da vida. Não somente constato o mundo por mim, mas com o olhar de criança e juventude que vocês têm. Muito obrigada a vocês pelo estímulo e respeito que tiveram, pela compreensão pelas horas ausentes e pelos momentos em que estive perto, mas voltada para o trabalho. De todo modo, sei que lhes ensino o valor do trabalho, do empenho com resultados, da conquista e que não se consegue nada sozinho. Nós conseguimos!

Minha gratidão aos entrevistados deste estudo, que, receptivos, calorosos e amigos, mostraram ter de sobra disponibilidade para a troca. Suas histórias são exemplos. As barreiras representadas pelas deficiências os libertaram e os fizeram perceber que neles existia algo maior do que o próprio limite: a pessoa. Compreendi que o significado verdadeiro de sermos pessoas deficientes em alguma área ou habilidade é nos remeter à descoberta de outras áreas em que somos capazes.

À Dra. Sueli Galego de Carvalho, Coordenadora de Pesquisa e professora do Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento da UPM, orientadora hábil, doce e forte, que soube me conduzir neste processo de reconhecimento das minhas deficiências, fazendo com que eu me lançasse na superação das barreiras encontradas. Assim me descobri forte e inteira! Confiei o tempo todo na sua condução, com a certeza de que sempre fez o melhor para mim,

sobretudo, com ética. Agradeço seu zelo por me ensinar carinhosamente que a exigência se faz necessária a quem tem o que oferecer. Obrigada!

Ao professor livre-docente do Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento da UPM Dr. Marcos Mazzotta, notável pela grandiosidade profissional e pessoal, que mostrou que seus títulos de fato o tornaram uma pessoa melhor. Muitos optam pela arrogância e postura de exclusão, estabelecem uma distância por entender que o conhecimento é um tipo de poder que tem por finalidade segregar. No professor Mazzotta, ao contrário, fica visível uma postura gentil, afável e próxima aos alunos, ensinando-nos que o saber faz pontes e aproxima.

À Dr.<sup>a</sup> Edna Antonia Mattos, professora da Faculdade de Educação da USP, a quem agradeço pela receptividade, pelas enormes contribuições ao trabalho e por ter me permitido obter, por seus olhos experientes, o foco necessário.

Ao professor do Programa de Pós-Graduação da UPM Dr. Geraldo Fiamenghi, educador de excelência que, com sua crítica, conduz os alunos a pensar o mundo de modo diferente deste que está aí — não para que sejamos pegos pelo desânimo, mas sim para que possamos modificá-lo em nosso âmbito de ação profissional. Ofereceu-nos liberdade, pois não a teme.

À Dra. Maria Regina Adoglio Netto, que, em sua criatividade e dinamismo, muito me motivou, reconhecendo em mim a seriedade, o idealismo, o trabalho. Muito obrigada pelas oportunidades.

Ao Prof. Ms. Ricardo Correia Moreira, da Faculdade Regional Itapecerica da Serra, orgulhoso de sua carreira, firme em seus propósitos, que pôde compreender a solidão que um pesquisador vivencia e fez-se interlocutor de discussões a respeito do trabalho.

Ao Prof. Ms. Luciano Silva, que, como diretor da Faculdade Regional Itapecerica da Serra, novo centro universitário que está comandando, me permitiu dedicar muitas horas ao estudo, ao que certamente poderei retribuir com minha dedicação ao trabalho sob sua liderança.

Ao Dr. José Roberto Beraldo, mantenedor da Associação de Ensino Superior Itapecerica da Serra (AESIS), o agradecimento pela oportunidade que me oferece de fazer parte da equipe de professores e coordenadores de curso e do seu ideal de oferecer à comunidade um centro universitário que promova a mobilidade social,

-  
intelectual e econômica da região. A ele ofereço minha lealdade, esperando merecer sua confiança.

Ao Dr. Flávio Monteiro de Barros, que, com ousadia, mudou de rumo profissional. A excelência que adquiriu na ilustre e respeitável carreira de juiz de Direito lhe permitiu a criação de um curso que leva a credibilidade de seu nome. Ele, juntamente com a esposa, Carolini Barros, dirige a FMB Cursos de Carreira Jurídica e confia-me o acompanhamento psicológico de seus alunos de cursos preparatórios para a carreira pública, os quais, além do desempenho nos estudos, têm o desafio de descobrir a importância da saúde emocional no desempenho da carreira, na qual o sucesso é ser inteiro!

Aos colegas e amigos do grupo de filosofia, bálsamo para nossas vidas nos encontros maravilhosos de todos os meses. Essas relações dão sentido e significado aos nossos dias pelo resultado que proporcionam na vida diária, permitindo-nos relaxar com segurança e, ao mesmo tempo, enriquecer-nos com alegria.

Ao MACKPESQUISA, do Instituto Presbiteriano Mackenzie, uma mão que nos auxiliou e possibilitou a retaguarda financeira de que todo estudo precisa. Desta forma, sentimo-nos acompanhados e menos órfãos.

Ao que distribui, mais se lhe acrescenta, e ao que  
retém mais do que justo, é para sua perda.  
(Salomão — Provérbios)

A semente não germina senão na terra que a  
espera. (Vergílio Ferreira)

As pessoas portadoras de deficiência têm, por  
consequente, sido rotuladas de forma a enfatizar  
as suas diferenças, suas limitações ou déficits e  
nunca pelo contrário. Quem define esquece ou  
quer esquecer que o ser humano é ser  
incompleto, carente e, principalmente, não igual  
ou homogêneo em qualquer aspecto considerado.  
Sob esta perspectiva, o "sujeito desviante" física,  
sensorial, mental ou comportamentalmente  
representaria para o ser humano "normal" a  
lembrança e a representação concreta de sua  
incompletude, de sua imperfeição e da certeza de  
que não é nem nunca será aquilo que sonha: um  
ser perfeito.

(Humberto Pinheiro Lippo)

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa é abordar o Ingresso de Pessoas com Deficiência na Administração Pública Municipal, a partir de um estudo exploratório dos depoimentos de dois funcionários com deficiência da Secretaria da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (Seped) da Prefeitura Municipal de São Paulo (PMSP). A análise de conteúdo resultou em 11 Núcleos Temáticos, que posteriormente foram reagrupados pela semelhança e correlação direta dos temas, oferecendo-nos três grandes categorias principais e norteadoras da pesquisa, sendo elas: Ingresso, Inclusão e Assistencialismo. Dentre as contribuições deste estudo, destacamos duas: a visão crítica dos entrevistados, contrários à prática assistencialista por parte de instituições e pessoas, por entenderem que essa é uma forma de manter a exclusão, o estigma e o preconceito; e a constatação do significado e valor do trabalho na vida destas pessoas, ao proporcionar autonomia, auto-estima, identidade e participação social.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência e Trabalho. Integração Social. Assistencialismo.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to tackle the entry of Handicap people on the Public Administration, studying the testimony of two Handicap employees from Sao Paulo City Hall that work on a department specially assigned for Handicaps (Seped). The analysis of contents resulted in 11 different subjects that later were regrouped by similarity and correlation between them, leaving us with three major categories which are: Entry on the Job Market, Inclusion on Society and People who Discriminate, keeping that taboo alive. Among the contributions of this study are the critic vision of the interviewed, who are against a discrimination by society where exclusion and prejudice exist, and the meaning and importance of work on their lives, leading to independence, self esteem, identity and social participation.

Key-words: Employed Handicap. Being part of the Society. People who discriminate.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>I. REFERENCIAL TEÓRICO</b>	
1. Alguns Marcos da Evolução Histórica da Política Nacional e Internacional Relativa a Pessoas com Deficiência.....	17
2. A Deficiência .....	22
3. A Realidade Brasileira.....	25
4. Modalidades de Ingresso na Administração Pública.....	27
4.1. Concurso .....	27
4.2. Contratação .....	31
5. O Trabalho e a Pessoa com Deficiência.....	32
<b>II. MÉTODO</b>	
1. Procedimento de Pesquisa .....	38
2. Local da Pesquisa.....	38
3. Participantes .....	39
4. Coleta de Dados .....	40
5. Tratamento dos Dados.....	47
6. Exploração do Material .....	49
<b>III. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b>	
1. Análise de Conteúdo das Entrevistas com os Funcionários da Administração Municipal .....	51
1.1. Núcleo Temático 1: “Motivação” .....	61
1.2. Núcleo Temático 2: “Deficiência” .....	63
1.3. Núcleo Temático 3: “Inclusão” .....	64
1.4. Núcleo Temático 4: “Assistencialismo” .....	65
1.5. Núcleo Temático 5: “Relacionamento com Colegas” .....	66
1.6. Núcleo Temático 6: “Lei de Cotas” .....	67
1.7. Núcleo Temático 7: “Reabilitação” .....	68
1.8. Núcleo Temático 8: “Capacitação” .....	68
1.9. Núcleo Temático 9: “Ingresso” .....	69
1.10. Núcleo Temático 10: “Experiência Profissional” .....	70
1.11. Núcleo Temático 11: “Acessibilidade” .....	71
1.12. Síntese dos Núcleos Temáticos .....	72
<b>IV. CONCLUSÕES</b> .....	73
<b>V. REFERÊNCIAS</b> .....	75
<b>VI. ANEXOS</b>	
1. Roteiro de Entrevista .....	79

2. Carta de Informação ao Sujeito da Pesquisa.....	80
3. Termo de Consentimento.....	81
4. Lei 13.398, de 31 de julho de 2002.....	82
5. Transcrições das Entrevistas .....	88
6. Itens Previstos em Edital.....	103
7. Modelo de Edital de Concurso Público .....	105

## INTRODUÇÃO

A preparação para uma pesquisa científica é trabalhosa e não se propõe a esgotar um determinado assunto, mas a descrever, a analisar e a refletir a respeito de um interesse específico, uma indagação.

A elaboração do que se quer perguntar é o ponto de partida da pesquisa, associada à motivação que se tenha para buscar informações sobre o tema. Torna-se necessário fazer recortes, delimitando exatamente o espectro de observação do que se pretende estudar para só então iniciar a desconstrução. Antes de nos tornarmos pesquisadores, que é a proposta do mestrado, somos pessoas movidas a emoção, interesses e significados. O trabalho expressa isto: o modo pelo qual vemos o mundo e nos propomos a observá-lo. Poder ver com os olhos sem julgar, interferir respeitando o modo de funcionamento vigente, evitar imposições que porventura um posicionamento profissional venha a estabelecer são atribuições de um pesquisador ético e humanizado.

O exercício da humildade é constante. O idealismo pode nos fazer parecer onipotentes; no entanto, isso é ingenuidade dos olhos. A ponderação, a clareza, o discernimento são fundamentalmente necessários e funcionam como sustentação, mostrando-nos o caminho a percorrer, o embasamento teórico e o modo pelo qual este pode ser aplicado e viabilizado na prática. Entendo que buscar maneiras de melhorar o modo de vida das pessoas ou favorecê-las de alguma maneira é fundamental e um dos modos de fazer ciência.

Como responsável pelo atendimento psicológico em uma escola preparatória para a carreira jurídica cujo propósito é a realização de cursos para profissionais que desejam ingressar na Administração Pública e, por outro lado, como aluna de pós-graduação que tem como exigência do mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento a elaboração de uma dissertação para obtenção de título de mestre, passei a indagar a respeito das oportunidades que pessoas com deficiência têm em sua carreira profissional, já que o trabalho é uma importante aspecto da vida de uma pessoa e uma maneira de ela fazer parte do mundo com suas habilidades e competências. Ao observarmos a atividade profissional de pessoas com deficiências, podemos verificar o que é necessário para o pleno exercício de suas funções, incluindo recursos e ajuda técnica.

Conhecer esta realidade tornou-se meu interesse de estudo. O nível de estresse de quem se prepara para um cargo público é grande; há expectativas, muita dedicação em horas – ou até anos – de estudo, para carreiras cujos cargos exigem competência maior. Consideramos o fato de a escolha deste tema se relacionar a três áreas importantes: o trabalho, a integração social e a educação, quesito este expresso na formação técnica necessária para o cumprimento da função.

Na escola onde trabalho, em cinco anos de atividade, não houve número expressivo de alunos com deficiência preparando-se para ingressar na Administração Pública, sendo os únicos os casos aqui relatados. Em duas unidades em São Paulo, de acordo com a secretaria e o gestor do curso, houve um aluno deficiente visual que buscava preparar-se para exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); e um cadeirante que, como o anterior, não buscava a carreira, e sim um curso específico cujo conhecimento lhe daria subsídios para o trabalho como auxiliar de equipe de um juiz. Além das duas, atualmente, uma pessoa com deficiência vocal adquirida num acidente se prepara para uma melhor posição na carreira pública como advogada.

Compreendi que estava diante do meu interesse ao despertar para a realidade de quem já trabalha na Administração Pública e, mais especificamente, ao analisar como este funcionário ingressou na carreira. Por se tratar de cargos no serviço público municipal, a Prefeitura de São Paulo (PMSP) tornou-se o local da pesquisa. Esse foi, portanto, o recorte que adotamos para este estudo.

O trabalho é uma saudável via de inclusão, que aposta no desempenho, na crença de que todas as pessoas são úteis conforme suas habilidades e competências. Vemos neste tema a marca da atualidade em razão da presença de pessoas com deficiência em várias áreas profissionais, principalmente numa Instituição Pública, da qual partem as políticas públicas.

De acordo com o Manual de Direito Constitucional (2007), os candidatos são selecionados por intermédio de prova e/ou prova de títulos, denominando-se o processo concurso, que possui caráter eliminatório e exige habilitação para o desempenho das funções inerentes ao cargo, sem qualquer tipo de favorecimento específico, já que a classificação é feita por ordem de colocação, pelo critério da nota obtida e de acordo com o número de vagas disponíveis. Trata-se, portanto, de

-  
uma seleção pelo próprio mérito e traz consigo um atrativo: a estabilidade profissional, caracterizada pelo direito de não ser demitido, pelo salário garantido ao longo da carreira e outros benefícios. Há também outra modalidade de ingresso, a da contratação por tempo determinado, nos chamados *cargos de confiança*. Nesse caso, a admissão se dá pelo desempenho reconhecido numa função e pelo mérito profissional, e o funcionário pode, em outra oportunidade, concorrer a uma vaga em concurso público e tornar-se estável.

Sendo assim, adotamos esse recorte na viabilização deste estudo, que trata do ingresso de pessoas com deficiência em cargos municipais na cidade de São Paulo, cuja Prefeitura se tornou o local da pesquisa. Na descrição de Lenza (2007), a PMSP pode ser definida como pessoa jurídica de direito público interno e autônomo, de acordo com a Constituição Federal de 1988. É parte integrante da Federação e, na medida de sua competência, possui autonomia e capacidade de auto-organização, autogoverno, auto-administração e autolegislação, tendo nas figuras do prefeito, vice-prefeito e vereadores as autoridades para cumprir e executar as leis, de competência dos membros da Câmara Municipal.

Verificando o site da Prefeitura Municipal de São Paulo a fim de obter informações relacionadas ao tema em questão, descobrimos a existência de uma Secretaria específica destinada à pessoa com deficiência, a Seped, e de um ícone relacionado ao cadastramento de pessoas com deficiência que buscam colocação profissional em empresas privadas e ONGs. Em material de divulgação oferecido pela Seped, informam que este serviço de cadastramento visa a facilitar a busca de empresas privadas por tais candidatos com deficiência, já que precisam cumprir a lei que as obriga a empregar um percentual de funcionários nessas condições. Não exploraremos este assunto por ele estar associado à esfera da administração privada.

Optamos por enviar carta explicativa, timbrada pela Universidade à Prefeitura, informando o teor da pesquisa a ser realizada e a necessidade de obtermos informações. Anteriormente, havia sido feito contato telefônico manifestando o interesse em tratar do assunto em pauta.

Um coordenador, responsável pela área de Relações Públicas do Gabinete da Seped, foi designado para oferecer as informações necessárias. Marcamos horário para uma reunião. Nesse encontro, foram entregues material de divulgação

(folder, folhetos e catálogos) e a informação de que não havia dados estatísticos referentes ao ingresso de pessoas com deficiência na Administração Pública Municipal. A alegação foi de que a secretaria havia sido criada recentemente, não havendo, portanto, um acervo expressivo de dados relacionados à pessoa com deficiência. Foi mencionada ainda a existência de funcionários com deficiência na PMSP e informado que, depois do ingresso dessas pessoas na Prefeitura, nenhuma referência à deficiência ficava evidenciada em folha de pagamento nem em lista de funcionários lotados em setores e departamentos.

Mencionamos o interesse em entrevistar alguns funcionários com deficiência, haja vista não haver dados oficiais relativos a eles. Prontamente o coordenador se dispôs a auxiliar na busca por interessados, comprometendo-se a dar informações depois de conversar com seus superiores. Ele também explicou as duas modalidades de ingresso: a via do concurso público e a da contratação (CLT) por tempo determinado ou cargo de confiança, conforme descrito no capítulo II, relativo ao Referencial Teórico, item Modalidades de Ingresso na Administração Pública.

As Leis relativas ao *modus operandi* de ingresso são de âmbito federal, seguidas pelos Poderes Executivos municipal e estadual. O procedimento de ingresso é o mesmo para todas as instâncias. Com o objetivo de resguardar o direito das pessoas com deficiência ao serviço público, foi criada a lei de cotas (ou lei de reserva de vagas), cujo histórico é descrito no capítulo II do Referencial Teórico.

Utilizaremos no decorrer deste trabalho o termo “pessoa com deficiência” por este se referir à condição humana, inerente a qualquer pessoa. Apenas utilizaremos o termo “pessoa portadora de deficiência” entre aspas, considerando a posição dos autores citados e quando da reprodução do termo em documentos oficiais que adotam esta nomenclatura. A idéia de imperfeição e incompletude é freqüentemente associada a quem apresenta alguma deficiência, sendo difícil a aceitação daquele que é diferente da maioria:

[...] a tendência de inúmeras pessoas para caracterizar o portador de uma deficiência é sempre em termos negativos, tais como: impossibilitado, imperfeito, deficiente, defeituoso, doente. Este tipo de atitude conduz a uma generalização da deficiência, em tal proporção que a pessoa passa a ser vista, em sua totalidade, como deficiente [...] (MAZZOTTA, 1982, p.15).

Mazzotta (2006), referência na literatura especializada nos assuntos ligados à pessoa com deficiência e sua inclusão na sociedade, aborda, numa de suas publicações, a condição humana sob a ótica dos direitos humanos, seguindo para além da dimensão biológica e evidenciando o seu aspecto social, que é terreno fértil de onde partem as interações e de onde nasce o verdadeiro ser humano pelo exercício do respeito e prática da convivência.

Com o intuito de apresentar nesta introdução a seqüência do que trataremos, relacionamos a seguir o conteúdo de cada capítulo.

No capítulo I, discorreremos sobre o Referencial Teórico e abordaremos os seguintes temas: Alguns Marcos da Evolução Histórica da Política Nacional e Internacional Relativa a Pessoas com Deficiência; A Deficiência; A Realidade Brasileira; Modalidades de Ingresso na Administração Pública; e, por fim, O Trabalho e a Pessoa com Deficiência.

No capítulo II, discorreremos sobre o Método empregado na pesquisa e sobre a coleta de dados.

No capítulo III, relativo a Resultados e Discussão, conheceremos as categorias relacionadas aos dados levantados, o modo como as estabelecemos e a maneira como as analisamos.

No capítulo IV, teremos a Conclusão deste trabalho, que busca trazer para o conhecimento da comunidade acadêmica alguns elementos e posicionamentos pertinentes ao tema.

Finalizando esta introdução, ressaltamos que o objeto do presente estudo é **O Ingresso de Pessoa com Deficiência na Administração Pública Municipal.**

## I . REFERENCIAL TEÓRICO

### 1. Alguns Marcos da Evolução Histórica da Política Nacional e Internacional Relativa a Pessoas com Deficiência

Mazzotta, professor e estudioso da temática relacionada à deficiência e principalmente à educação especial no Brasil, tem uma participação expressiva nesse cenário e conduz um apanhado histórico da educação brasileira destinada a pessoas com deficiência e da política nacional de educação especial no livro *Educação Especial no Brasil: História e Políticas Públicas* (1996).

Procuramos listar abaixo alguns marcos históricos que nos permitam acompanhar o surgimento dos direitos das pessoas com deficiência no que se refere ao mundo do trabalho e sua evolução até a obtenção do direito a oportunidades de fazer parte da Administração Pública Municipal, Estadual e Federal.

Em 1980, a Organização Mundial de Saúde (OMS), em Genebra, instituiu uma Classificação Internacional de Incapacidade, Deficiência e Invalidez (International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps – ICIDH) no contexto da saúde, distinguindo cada um desses conceitos. São eles, de acordo com a CID (Classificação Internacional de Doenças), de 1983:

- **deficiência:** *toda perda ou anomalia de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica;*
- **incapacidade:** *toda restrição ou ausência (devido a uma deficiência) para realizar uma atividade de forma ou dentro dos parâmetros considerados normais para um ser humano;*
- **invalidez:** *situação desvantajosa para um determinado indivíduo em consequência de uma deficiência ou de uma incapacidade que limita ou impede o desempenho de uma função normal no seu caso (levando-se em conta a idade, o sexo e fatores sociais e culturais).*

Em 1981, no Ano Internacional de Pessoas Portadoras de Deficiência, uma ampla discussão teve início, tanto em nível nacional como internacional, em busca do que representasse participação e igualdade para essas pessoas no aspecto social e no de seu desenvolvimento integral — muito embora, desde 1955, houvesse da Organização Internacional do Trabalho (OIT) uma recomendação acerca da adaptação e readaptação profissional de pessoas com deficiência.

Em 1988, o Brasil comprometeu-se pela Constituição Federal a seguir determinadas ações relativas à Administração Pública e previu um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, definindo inclusive os critérios para a sua admissão.

Em 1989, foi sancionada a Lei que criou a Coordenadoria Nacional Para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde). Entre diversos assuntos sob sua responsabilidade, estão a formação e a orientação profissional e a garantia de acesso aos serviços — inclusive cursos regulares — voltados ao desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência.

Em 1990, foi sancionado o Estatuto da Criança e do Adolescente, que assegura ao adolescente portador de deficiência trabalho protegido e condições de capacitação para o exercício de atividade regular e remunerada.

Ainda em 1990 foi criada no Brasil a Lei 8.112 de reserva de vagas a fim de garantir o ingresso de pessoas com deficiência no funcionalismo público, tornando um direito seu o ato de inscrever-se em concurso público para o provimento de cargos, desde que as atribuições sejam compatíveis com a deficiência, conforme consta na Constituição Federal promulgada em 1988 (2006).

[...] as cotas, isoladas, são insuficientes para garantir o exercício de tal direito. A inclusão social das pessoas portadoras de deficiência, através do trabalho, é uma tarefa complexa. Envolve educação, qualificação, eliminação de barreiras arquitetônicas, adequação do meio ambiente de trabalho, elementos estes não contemplados, em princípio, no sistema de cotas isoladas (MELO, 2002 p.178).

A realidade inexorável é que grande maioria das pessoas portadoras de deficiência no Brasil, independentemente do regime de cotas, não se encontra apta para participar do mercado de trabalho. (MELO, 2002 p.186).

Apesar da existência da Lei de reserva de cotas para pessoas com deficiência, que lhes garante o direito a ingressar na Administração Pública, não

-  
necessariamente podemos entender que esta venha sendo aplicada em toda a sua amplitude, propiciando que haja os candidatos para concorrer às vagas a eles destinadas.

Em 1991, a Convenção 159, realizada em Genebra, ganhou força de Lei no Brasil com a promulgação do Decreto 129, de 22 de maio daquele ano. Daí o modelo de reserva de vagas aplicado na nossa Legislação, a exemplo do modelo alemão da década de 1950. Os movimentos pela qualificação do trabalhador e a preocupação com o mercado de trabalho ganharam força a partir da atuação de organismos internacionais como a OIT, que, em conferências internacionais, exigiu dos países membros, inclusive do Brasil, mudanças no perfil do mercado de trabalho que garantissem **igualdade de oportunidades para todos**.

Ainda em 1991 foi ratificada a Convenção 159, com a aprovação de 39 países membros da OIT. Foi determinando, então, que empregadores e empregados, em parceria com o governo, dividissem a responsabilidade de garantir à pessoa deficiente o exercício de seus direitos.

Em 1992, a Corde, por meio do Ministério da Ação Social, define a Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência, documento que investe nos princípios de normalização, integração, individualização, simplificação e interiorização, como relata Mazzotta (1995), e estabelece como diretriz a qualificação profissional e a incorporação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O texto afirma que as dificuldades no que concerne à integração da pessoa com deficiência está no preconceito e nos problemas sociais associados a esse grupo, somando-se a isso outros elementos tais como:

- desinformação e insuficiência de dados relativos à deficiência;
- isolamento;
- superproteção da família e negação da deficiência como forma de defesa para não tomar contato com essa realidade;
- assistencialismo, comumente observado, que impede a autonomia por parte do grupo;
- falta de crítica e reflexão sobre os mecanismos que venham a colaborar com a integração;

- insuficiência de ações governamentais e não governamentais que contribuam para oferecer melhores serviços que atendam a essa comunidade;
- ambigüidades na interpretação de textos e documentos oficiais de modo a atender e oferecer proteção a tal grupo;
- morosidade nas ações governamentais quanto ao atendimento das necessidades existentes;
- carência de materiais específicos e recursos financeiros adequados a fim de atender esse grupo nos quesitos saúde, educação e trabalho;
- falta de pessoas e/ou profissionais preparados para esse atendimento.

Em 1993, fortalecendo a política de Educação e Trabalho, a Organização das Nações Unidas (ONU) publicou as “Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência”, que orienta os países-membros acerca da responsabilidade pela educação de pessoas com deficiência em ambiente inclusivo, particularmente no campo do emprego.

Em 1994, a Corde lançou o documento “Subsídios para Planos de Ação dos Governos Federal e Estaduais na área de atenção ao portador de deficiência”, recomendando a criação, no Ministério do Trabalho, do “Núcleo para implementação de programas de formação profissional e de inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho”, bem como a garantia de acesso desse grupo ao ensino pré-escolar, fundamental, médio e profissionalizante, no sistema regular e nos centros de educação especial, reconhecendo o princípio de igualdade de oportunidades educativas e incentivando ações que fomentem ações de preparação do portador de deficiência para o trabalho.

Constata-se que em dez anos, de 1983 a 1993, foram construídas as bases legais e políticas para a garantia do direito de acesso da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho em igualdade de condições com as demais. Isso foi possível graças a transformações significativas nas Ações Públicas relacionadas à deficiência e ao trabalho.

De 1995 a 2000, a tendência foi a criação de planos e projetos em diferentes ministérios com prioridade para a educação profissional da pessoa com deficiência. Nesse período, também foi publicado decreto (1999) que regulamentou a “Política

Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, consolidando as normas de proteção a esse grupo e outras providências.

Em 1999, o Decreto 3.298 determinou uma nova conceituação dos tipos de deficiência e estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das “pessoas portadoras de deficiência” ou com mobilidade reduzida. Ficou estabelecido o seguinte na Constituição Federal:

Art. 4º – É considerada “pessoa portadora de deficiência” a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

I) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

III) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a. comunicação;
- b. cuidado pessoal;
- c. habilidades sociais;
- d. utilização dos recursos da comunidade;
- e. saúde e segurança;
- f. habilidades acadêmicas;
- g. lazer; e
- h. trabalho.

V) deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências;

## **2. A Deficiência**

A concepção de deficiência, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), foi proposta em 1980 com o lançamento da Classificação Internacional de Defeitos, Incapacidades e Deficiências. O texto define a deficiência como uma desvantagem para o indivíduo resultante de um defeito ou incapacidade que o limita ou o impede de realizar o papel considerado normal na sociedade. A incapacidade provém de uma situação intrínseca ao indivíduo (doença ou distúrbio) ou advém de uma situação extrínseca e é definida por padrões sócio-culturais e resulta no que se considera deficiência.

Em 1994, a OMS propôs a seguinte definição para o conceito de incapacidade: é o resultado de uma interação entre uma pessoa com impedimento ou deficiência e o ambiente social, cultural ou físico (KEER & PLACEK, 1995 p.17).

Há autores que defendem o conceito de deficiência como ligado a atitudes e valores sociais. Sasaki (1997) é um deles. O autor aborda o modelo social da deficiência, no qual os problemas estariam muito mais relacionados à sociedade em si do que nas próprias pessoas com deficiência, pois é a própria sociedade quem cria barreiras físicas e atitudinais, gerando restrições e outras limitações. Há um ponto sobre o qual é preciso refletir: quando buscamos compreender o ponto de vista do outro, somos tomados por um entendimento mais claro do que representa viver na pele dessa pessoa. Trocar de lugar, inverter a posição, procurar sentir-se como o outro, enfim, é uma das maneiras de percebermos o impacto que uma pessoa com deficiência sofre e nos dar conta de como é vivenciar as barreiras sociais que lhe são impostas pela própria condição de deficiente.

Diversas definições vêm ao encontro de uma compreensão ampla da representação da deficiência. Rubin & Roessler (1995) conceituam a deficiência como a não-eficiência no aproveitamento do potencial humano em qualquer área. Outros autores sustentam que a deficiência é tudo que constitui alguma condição que resulta em limitações funcionais ou que interfere na habilidade do indivíduo para o desempenho de determinadas atividades. Essa conceituação tem como base a funcionalidade e não o estigma.

Quando buscamos redefinir o que é ser deficiente, propomo-nos a atualizar tal conceito de modo que incorporem novas leituras, fundamentais para o entendimento contemporâneo da situação em si, do modo como a sociedade vêm lidando com ela e de como a mentalidade vigente vem a influenciar um comportamento. Redefinições constantes são importantes para que haja a consideração da evolução desses conceitos.

Abordaremos a terminologia “pessoa com deficiência”. Considerando o objetivo desta pesquisa, acreditamos não ser necessária a apresentação dos tipos de deficiências existentes na literatura. Para a finalidade de ingresso na Administração Pública, o importante são os recursos e as adaptações necessárias para a execução da função, considerando-se a importância de compatibilizar a atividade com a deficiência e o tipo de deficiência.

Dependendo do tipo de documento oficial, encontramos terminologias diferentes:

Tanto a CORDE quanto o MEC – Ministério da Educação e Cultura, este com algumas oscilações, utilizam os termos “portador de necessidades especiais” e “portador de deficiência” como sinônimos. (MAZZOTTA, 1995, p. 131)

A terminologia “pessoas portadoras de deficiência”, assim apresentada por Araújo (1997, p. 17) em publicação do Ministério da Justiça intitulada “A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência”, valoriza a pessoa em vez da deficiência, estabelecendo uma importante consideração:

“pessoas portadoras de deficiência” têm o condão de diminuir o estigma da deficiência, ressaltando o conceito de pessoa; é mais leve, mais elegante e diminui a situação de desvantagem que caracteriza esse grupo de indivíduos.

[...] a expressão “pessoas portadoras de deficiência”, onde o núcleo é a palavra “pessoa” e “deficiência” apenas um qualificativo, foi aquela que julgamos mais adequada. Há valorização da “pessoa”; a qualificação apenas completa a idéia nuclear.

O conceito adotado por Araújo (1997) nos será suficiente para este estudo por abarcar a multiplicidade de enfoques que a pessoa com deficiência pode abranger, bem como os seus reflexos no que diz respeito à integração e ao convívio social dessas pessoas — e também por tal conceito não se fixar em uma área da ciência

-  
específica, apresentando, ao contrário, interdisciplinariedade com a psicologia, o serviço social e a sociologia.

A deficiência, assim como define Araújo (1997), é compreendida pelo prisma da incapacidade existente para determinadas tarefas, estando relacionada a uma atividade, e não à pessoa no seu sentido amplo; do contrário, poderia ser considerada um tipo de discriminação, inclusive do ponto de vista conceitual.

As publicações da Secretaria Nacional dos Direitos Humanos — especificamente da Corde — empregam tal terminologia, o que nos reforça o seu uso. No entanto, no corpo deste trabalho, usaremos a terminologia “pessoa com deficiência”, como citamos no capítulo introdutório, e as razões para tal residem no fato de ela ter sido apresentada e debatida na disciplina de mestrado *stricto sensu* em Distúrbios do Desenvolvimento coordenada pelo professor Mazzotta, que nos mostrou que a deficiência não é algo de que se seja “portador”, e sim uma condição característica da pessoa. Há também o sentido que a palavra “portador” apresenta: é o mesmo que dizer que, em algumas situações, é possível uma pessoa portar a deficiência que lhe é peculiar e, em outros momentos não, como se houvesse a alternativa de deixar de ser deficiente. Pareceu-nos melhor, portanto, para fins de entendimento desta pesquisa, seguirmos a conceituação oferecida pelo mestre e adotada nas aulas da pós-graduação.

É importante também considerarmos que a deficiência adquirida no decorrer da vida também caracterizará essa população: “[...] uma família não tem idéia de que um membro poderá um dia sofrer um acidente que o faça deficiente” (RIBAS, 1985 p.52).

A pessoa com deficiência é protegida pela Constituição Federal, o que lhe dá amparo e respaldo legal para no caso de sofrer algum tipo de desrespeito ou injustiça.

### 3. A Realidade Brasileira

No Brasil, país de Terceiro Mundo, a deficiência nos remete para a questão social. Conforme Ribas (1985), a relação da deficiência com a pobreza, fome, miséria, ignorância e falta de perspectiva é grande.

Ao considerarmos a autonomia, a auto-estima, o desenvolvimento de competências, os desafios decorrentes da própria deficiência na questão do trabalho das pessoas com deficiência, há barreiras a ultrapassar, como as citadas por Ribas. Diante da relação existente entre deficiência e pobreza, as dificuldades tornam-se maiores ao configurar a exclusão social desta parcela, tornando difícil o acesso aos próprios direitos.

O Censo de 2000, segundo informações que constam no site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostra que o Brasil possui 14,5% da população — cerca de 24,5 milhões de pessoas — com deficiência. Para o levantamento dos dados, utilizou-se o conceito de limitação de atividades, segundo recomendações recentes da OMS e da ONU, nas quais foram incluídas todas as pessoas que apresentem alguma dificuldade de enxergar, de ouvir, de locomover-se ou têm alguma deficiência mental:

No Brasil, 24,6 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência, número que corresponde a 14,5% da população. Desses, 29% vivem em situação de miséria, e os que trabalham recebem salários, em média, 12% menores. Esse é o triste retrato da situação das pessoas com deficiência no Brasil, traçado a partir de um estudo elaborado em parceria pelas fundações Banco do Brasil e Getúlio Vargas (FGV). A mais preocupante conclusão da análise é uma projeção: mantidas as taxas atuais, em 2015, esse percentual atingirá 18,6% dos brasileiros. Diante dessa perspectiva, é impossível negar a urgência de se adotar uma série de iniciativas realmente eficazes para a inclusão dos deficientes, tanto no âmbito das políticas públicas — tarefa que compete aos governos — como na esfera da sociedade organizada, em especial das entidades que estão reunidas sob o generoso guarda-chuva do Terceiro Setor. (SOUZA, 2006, p.1)

Em São Paulo, especificamente na Prefeitura da capital, há projetos desenvolvidos pela Secretaria Especial da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (Seped), criada em 2004, que não se concentram em uma só área. Conforme as informações constantes em material de divulgação da Seped, o Poder Público municipal vem trabalhando para a inclusão de pessoas com deficiência ou

-  
mobilidade reduzida na sociedade, promovendo assim a mudança de mentalidade da população e a transformação social necessária a essa integração.

A Seped está subdividida em uma Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA), que é responsável pela execução, vistoria e aprovação de projetos arquitetônicos que garantam a acessibilidade das pessoas com deficiência; uma Coordenadoria Geral de Relações Institucionais Governamentais, cujo objetivo é incentivar o diálogo entre todos os órgãos da cidade para a articulação de ações inclusivas, tanto em projetos já existentes quanto em novos; e a Coordenadoria Geral de Relações com a Sociedade Civil, que tem a missão de unir o Poder Executivo com o Segundo e o Terceiro Setor a fim de implementar e gerenciar atividades entre as partes envolvidas e buscar patrocínio para projetos.

Há também, vinculado à Seped, o Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência (CMPD), interlocutor direto da secretaria com a sociedade, conforme consta no site da Prefeitura, uma vez que representa as pessoas com deficiência perante a administração municipal. Tem até representação na equipe multidisciplinar que analisa a compatibilização da função com o tipo de deficiência, realizada quando o candidato a uma vaga no serviço público vai ingressar no cargo em situações de concurso ou contratação ou mesmo quando já está fazendo estágio na função.

A grande bandeira da Seped é a acessibilidade, que é o modo de garantir que pessoas com deficiência possam compartilhar e desfrutar da sociedade, de seus direitos e da própria acessibilidade física permitida. A secretaria se propõe, por exemplo, a garantir a existência de rampas, acessos, elevadores apropriados, banheiros especiais, para citar apenas alguns itens, verificando se um ambiente é inclusivo ou não. Deve também verificar se uma escola, por exemplo, possui barreiras arquitetônicas e se seus professores são capacitados para receber uma criança ou jovem com deficiência, qualquer que seja ela. Sua ação é ampla, e não específica, e consideramos adequado explorar o seu trabalho com o propósito de divulgar o que faz e os projetos em torno do tema deficiência.

#### **4. Modalidades de Ingresso na Administração Pública**

De acordo com o jurista Carvalho Filho (2006) o direito de acesso ao serviço público está associado a dois tipos de aspectos que dão sustentação ao ingresso:

- a) “*objetivos*”: são aqueles que guardam relação com as funções do cargo ou emprego, como é o caso das provas de conhecimento, provas de título e testes de avaliação do mesmo gênero;
- b) “*subjetivos*”: são aqueles que dizem respeito à pessoa do candidato, como os exames físico e psíquico, a boa conduta, a escolaridade etc. Nenhum requisito subjetivo pode discriminar o candidato em razão de suas condições estritamente pessoais, como raça, cor, credo religioso, credo político, forma estética, sexo e idade.

O candidato é avaliado pelo seu conhecimento e suas condições psíquicas para exercer a função, sendo necessário verificar que tipos de recursos são requeridos para a execução da prova e, conseqüentemente, úteis ao exercício da função, considerando as peculiaridades de sua deficiência; são as ajudas técnicas, conceituadas mais à frente.

Não podemos deixar de considerar os fatores individuais de cada candidato associados à sua escolha, observados no histórico relativo ao seu ingresso e pelos depoimentos dos entrevistados transcritos na íntegra (anexo 5).

Abordaremos as duas modalidades de ingresso no serviço público: por concurso e por contratação.

##### **4.1. Concurso**

O que caracteriza basicamente um funcionário público com deficiência concursado é, primeiro, passar pela realização de uma prova, situação que requer estudo e preparo prévios em termos de aprofundamento em conhecimentos técnicos para concorrer ao cargo existente, passar por exame médico e por comissão

-  
multidisciplinar de compatibilização da função com o tipo de deficiência e contar com a estabilidade funcional, conforme Bandeira de Mello (2005, p. 281):

cargos de provimento efetivo: são os de caráter definitivo, compõem a maioria dos cargos públicos e são providos por concurso público de provas e títulos.

estabilidade: é o direito de não ser demitido do serviço público. O direito de permanecer no serviço público vinculado à atividade da mesma natureza de trabalho para a qual o servidor ingressou

O concurso público envolve todos os candidatos em um duplo desafio: a superação de seus limites e o nível de dificuldade que o concurso em si pressupõe. O fundamento do concurso público, por sua vez, é o sistema de mérito, no qual os melhores são escolhidos:

Baseia-se o concurso em três postulados fundamentais. O primeiro é o princípio da igualdade, pelo qual se permite que todos os interessados em ingressar no serviço público disputem a vaga em condições idênticas para todos. O princípio da moralidade administrativa, indicativo de que o concurso veda favorecimento e perseguições pessoais, bem como situações de nepotismo, em ordem a demonstrar que o real escopo da Administração é o de selecionar os melhores candidatos. E o princípio da competição, que significa que os candidatos participam de um certame, procurando alçar-se a classificação que os coloque em condições de ingressar no serviço público. (CAETANO, 1972, p. 638)

A base de sustentação da proteção às pessoas com deficiência está no princípio da igualdade, vindo do campo do direito. O dever de tratar as pessoas de forma igualitária está previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e deve ser contemplado por toda a sociedade.

De acordo com Araújo (1997), só é possível entendermos a proteção às "pessoas portadoras de deficiência" se entendermos corretamente o princípio da igualdade. A igualdade funciona como ponto central em relação à integração social. Se buscamos conhecer e compreender a relação entre deficiência e trabalho, concebemos que a igualdade deva ser aplicada tanto no ingresso quanto no decorrer do período funcional e também no desligamento, quando se tratar de uma empresa privada. Cabe ressaltar que a proteção constitucional se mantém em todo o percurso profissional. O princípio da igualdade permitirá a quebra da isonomia e protegerá a pessoa com deficiência desde que a situação e o contexto o autorizem. Essa pessoa tem direito a um tratamento especial, a um local de trabalho protegido,

razão pela qual é preciso compreender corretamente esse princípio, como veremos na citação abaixo:

“O Princípio da Igualdade de todos perante a Administração é excepcionado a fim de que alguns cargos ou empregos públicos, na forma da lei e dos critérios que ela definir, venham a ser reservados à pessoa portadora de deficiência.” (BASTOS, 1990, p. 80 apud ARAÚJO, 1997)

“O candidato a concurso público portador de deficiência de locomoção, por exemplo, não pode ser vetado, apenas e tão somente, em virtude de sua deficiência. Há de haver correlação lógica entre o cargo pretendido e a incapacidade. A igualdade, portanto, deve ser aplicada.” (ARAÚJO, 1997, p. 45)

Em se tratando do ingresso de pessoas com deficiência por concurso público, parece-nos ser essa opção, como o autor menciona na citação, um procedimento baseado no princípio da igualdade, referindo-se a condições semelhantes para todos, contemplando a inclusão e o direito adquirido de prestar concurso. Cabe verificar se há candidatos preparados para concorrer, já que o concurso público prima pelo princípio da competição e deve escolher aqueles que realmente possuem o conhecimento técnico esperado e medido pela pontuação, presentes também no princípio da moralidade administrativa.

Na opinião do jurista Carvalho Filho (2006), o concurso tem por fim medir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas, e ao fim do processo seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras interpostas, obedecida sempre a ordem de classificação. Trata-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos.

O direito de acesso ao serviço público não é desprovido de algumas exigências, observando-se requisitos objetivos e subjetivos. São objetivos aqueles que guardam relação com as funções do cargo ou emprego, como é o caso das provas de conhecimento, provas de título e testes de avaliação do mesmo gênero. Subjetivos são aqueles que dizem respeito à pessoa do candidato, como os exames físico e psíquico, a boa conduta, a escolaridade etc., sendo que nenhum requisito subjetivo pode discriminar o candidato em razão de suas condições estritamente pessoais como raça, cor, credo religioso, credo político, forma estética, sexo e idade.

No seu *Manual de Direito Administrativo*, Carvalho Filho diz que nenhum requisito subjetivo pode discriminar o candidato em razão de suas condições

-  
estritamente pessoais. Esta é a visão da adaptabilidade, a de criar condições para todos os candidatos, inclusive aqueles que necessitam de condições especiais para a realização da prova. Essa posição visa a propiciar condições de igualdade para todos e a não promover a discriminação. Sendo assim, diminui-se a distância que os candidatos com algum tipo de deficiência teriam em relação aos demais. A deficiência é entendida como algo restrito a uma determinada área, e não como expressão global desse indivíduo, o que o deixaria sem recursos para qualquer atividade. É a incapacidade para uma determinada tarefa ou atividade que é considerada, razão pela qual a pessoa pode assim receber adaptações para que possa executá-la.

Na verdade, o que está sendo avaliado é seu conhecimento, suas condições psíquicas para exercer a função e, desta forma, apenas é preciso verificar que tipo de recursos seriam necessários para a execução da prova conforme consta em edital e o que implicará o exercício da função.

Os editais públicos (modelo no anexo 7) são instrumentos de informação que estabelecem as regras pertinentes a essa forma de acesso ao trabalho. Nesses documentos, está previsto um item destinado a esclarecer as regras para que aqueles “*com algum tipo de deficiência*” possam se inscrever.

Os itens divulgados nos editais são os seguintes:

- a) dados sobre como proceder na inscrição;
- b) dados sobre como proceder na vigência da prova;
- c) itens relativos à seleção propriamente dita;
- d) exame médico;
- e) verificação da compatibilidade da deficiência com a função a ser exercida.

Os textos trazem ainda uma sequência de informações, descrevendo as etapas pelas quais o candidato passa até a sua plena efetivação no cargo. Verificamos que, nos editais, a menção feita às vagas para pessoas com deficiência vem em item separado dos critérios apresentados aos candidatos em geral. Estabelecem-se assim os critérios para a inscrição e a prova; descrevem-se conteúdo, pontuações, bibliografia e abre-se espaço para outros dados, como para o candidato se autodeclarar deficiente e informar a necessidade de algum tipo de recurso que possibilite a feitura da prova conforme o tipo de deficiência. Ou seja, no

-  
caso específico de um candidato com deficiência visual, por exemplo, torna-se necessária uma prova em braile, adaptada às suas condições.

#### 4.2. Contratação

Bandeira de Mello (2005, p. 280), na área do Direito Administrativo, afirma, na classificação dos cargos públicos, o seguinte:

Cargos em comissão, cujo provimento dispensa concurso público, são ocupados em caráter transitório por pessoa de confiança da autoridade competente, como também poderá exonerá-lo.

O funcionário público contratado apresenta as seguintes características:

- não precisa passar pela situação de prova a fim de comprovar conhecimento esperado;
- não tem **estabilidade funcional**;
- pode ser indicado para os chamados “cargos de confiança”, em função do reconhecimento obtido por trabalhos já realizados;
- é **contratado por tempo determinado**, seja em caráter emergencial ou na vigência da gestão (período de quatro anos);
- pode ser objeto de reconhecimento notório para o exercício da função.

Aqueles profissionais destacados, com conhecimento técnico inquestionável, são convidados a fazer parte de equipes de trabalho e, no fim da gestão, podem ser colocados à disposição, desligados ou transferidos para outra secretaria ou departamento desde que se entenda que há necessidade daquele funcionário. Geralmente, depois de algum tempo no exercício da função, acabam prestando concurso de modo a migrar para a categoria concursado.

## 5. O Trabalho e a Pessoa com Deficiência

O trabalho é uma importante fonte geradora de auto-estima para a pessoa com deficiência. Ele oferece motivos para o seu bem-estar pessoal e sua integração com a sociedade e possibilita o sentimento de pertencer a um grupo e à sociedade.

Amaral (1993) afirma que uma sociedade capitalista enfatiza a desvantagem da pessoa com deficiência, pois o trabalho é visto como possibilidade de inclusão no sistema de produção e de consumo. Sendo assim, uma pessoa sente-se um cidadão igual aos demais quando pode participar da produção e também consumir.

A cidadania, portanto, é um outro fator na valorização da identidade da pessoa com deficiência. Glat (1994, p.16) aborda a questão da cidadania da pessoa com deficiência dizendo que:

cidania significa estar politicamente envolvido em sua escola, trabalho, família, associação de classe e na sociedade de maneira geral. Porém, ainda mais importante, para deficientes ou não, cidadania significa desempenhar um papel ativo em seu próprio cotidiano: opinar e tomar decisões a respeito de sua vida educacional, profissional, social e amorosa. [...] significa não ser um mero receptáculo passivo de nossos serviços especializados, e sim um consumidor consciente e criativo.

Souza (1999), em dissertação de mestrado que versa sobre *A Colocação da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho*, registrou que a inserção de modo igualitário e com oportunidades de empregabilidade é fundamental para a integração e o exercício da cidadania. O autor valoriza a importância do trabalho na vida de uma pessoa com deficiência, pois a atividade remunerada lhe dá possibilidade de desenvolver-se, uma vez que contribui para a sua formação pessoal e social.

O estudioso afirma que a concepção de deficiência a que a própria pessoa está submetida influenciará sua postura, marcando um estilo de vida que dependerá da sua crença em relação a este aspecto, da maneira como a deficiência a atinge e de como esta é vivida na interação familiar e com as demais pessoas. Menciona também outro aspecto relevante da questão, que é a influência da família, que pode estimular seu membro com deficiência a desenvolver uma vida profissional e, conseqüentemente, conquistar a autonomia na vida pessoal.

Certamente a crença e, mais precisamente, a cultura familiar vêm em muito contribuir para a formação da personalidade de todos. Ter um dos membros com

-  
deficiência resulta numa configuração familiar própria, que busca o equilíbrio e a retomada deste conforme a sua estrutura e dinâmica. As pessoas são definidas pelas suas relações; cada qual é como é a partir do modo como se relaciona com o outro e o modo pelo qual é percebido pelos demais membros do grupo, conforme mostra Berenstein (1988, p.56), ao afirmar que “o contexto define a noção de identidade, apesar da diferença individual entre os integrantes e entre diferentes componentes dentro da mesma família” e que “a identidade se estabelece a partir de uma série de condições relacionais, que inclui a identidade individual”.

Não podemos deixar de mencionar o inconsciente, presente na transmissão dos valores que a família adota. O que é reconhecidamente consciente não transparece no que é inconsciente, bem como o contrário, como nos diz Lévi-Strauss citado por Berenstein: “é por isso que o consciente é explícito e particular e o inconsciente aparece definido como implícito e universal” (LÉVI-STRAUSS, apud BERENSTEIN, 1988, p. 67). O autor define o inconsciente como aquilo que vai além dos depoimentos e que foge à consciência de quem fala, de quem escreve e só pode ser alcançado de forma indireta. É na interpretação que a consciência encontra o seu sentido, inclusive na contradição. Trata-se da passagem do particular ao universal, do implícito ao explícito.

Souza (1999) acrescenta que muitas das pessoas com deficiência no Brasil crescem com baixa escolaridade e isso se dá pela mentalidade daqueles que são responsáveis por seus cuidados, geralmente a família. São mantidas em casa, “fechadas” às transformações do mundo, sentindo-se pouco úteis na sociedade no aspecto produtivo e de participação. O que as torna verdadeiros cidadãos é compartilhar e reconhecer o que têm a oferecer à sociedade e a receber dela. Ocupam-se do universo do trabalho, podem interagir tanto com outras pessoas com deficiência quanto com as demais, seja em que âmbito for: no trabalho, na escola, na faculdade, na rua.

O trabalho é um dos itens que Constituição Federal estabelece como direito das pessoas com deficiência. Essa população é protegida por leis e suas regulamentações, mas nosso propósito não é tratar da questão do trabalho sob o ponto de vista dos dispositivos legais. O propósito aqui é aprofundar o tema na questão referente ao objetivo da pesquisa. Uma decorrência natural da oferta de condições de trabalho para as pessoas com deficiência é a necessidade de

-  
assegurar transporte e promover a integração social, assegurando assim tanto os direitos individuais como os coletivos, indo ao encontro do princípio da igualdade já mencionado anteriormente, um dos fundamentos da proteção e amparo das pessoas com deficiência.

A Constituição Federal teve especial empenho em amparar os deficientes. Às pessoas portadoras de deficiência foi reservado um percentual de empregos públicos, devendo a lei definir os critérios de admissão. Busca-se assim a integração dos deficientes tanto no serviço público como nas empresas particulares. (PINTO FERREIRA, 1990, p. 374)

Na Constituição Federal, o artigo 37, inciso VIII, aborda o direito ao ingresso na Administração Pública, estabelecendo que parte das vagas existentes são destinadas a pessoas com deficiência:

A Administração Pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e também ao seguinte:

VIII – A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Todos os níveis da Administração Pública — Federal, Estadual, Municipal e do Distrito Federal — estão sujeitos à aplicação da Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a reserva de mercado. Desse texto se extrai toda a base para o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. É o marco inicial que justifica a existência de um percurso das pessoas com deficiência na Administração Pública. Tal direito se aplica igualmente às empresas privadas, que devem destinar a esse grupo um percentual de vagas de acordo com o número de funcionários que possuem.

A base da Lei de Cotas ou Reserva de Vagas está na Política de Ação Afirmativa. O Estado, agindo por meio de Políticas Públicas, incentiva o cumprimento da lei como modo de corrigir injustiças sociais infligidas a minorias (política oriunda das ações afirmativas), como é o caso das pessoas com deficiência.

A essência das ações afirmativas é remover as barreiras discriminatórias de acesso ao emprego, com o objetivo único de alcançar a igualdade real e material conforme nos aponta Melo (2002). O autor informa que as ações afirmativas

-  
adotadas no Brasil têm sido compreendidas e estão concentradas na aplicação do sistema de cotas; no entanto, as políticas de ação afirmativa são mais abrangentes.

O autor recomenda a adoção de medidas compensatórias (ações afirmativas) tais como prêmios, subsídios e benefícios, aliadas ao sistema de cotas, para estimular os empregadores, no caso das empresas privadas, e, no das públicas, preencher as lacunas existentes.

Alguns artigos, conforme abaixo, apontam as repercussões da aplicação da lei de reserva de vagas e da inserção das pessoas com deficiência no universo do trabalho. Eles servem de base para o entendimento do tema no contexto da sociedade e, apesar de não terem validade científica comprovada, oferecem uma visão de como vem sendo divulgado o tema pela mídia impressa. São os seguintes:

- Souza (2006) diz que não é fácil cumprir a lei de cotas (entre 2% e 5% do quadro funcional) tendo em vista a falta de capacitação para o trabalho e a dificuldade em localizar pessoas com deficiência com bom grau de escolaridade. Sugere que o estágio é um eficiente instrumento para resolver o primeiro obstáculo, pois sua grande finalidade é treinar o estudante em ambiente real de trabalho. Para o autor, a chamada lei de cotas é hoje o principal instrumento para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ele afirma que, de acordo com os técnicos da FGV, se essa orientação fosse cumprida na íntegra, exatas 518.012 pessoas com deficiência estariam trabalhando no ano de 2000, o que praticamente dobraria o contingente então efetivamente empregado;
- Fernandes (2006) diz que o Estado precisa auxiliar na qualificação e treinamento para o trabalho de pessoas com deficiência para que a lei de cotas possa ser cumprida. Entende que pôr deficientes em postos de trabalho apenas por uma exigência da Lei acaba por colocá-los em situação humilhante, pelo simples fato de não serem úteis e bem aproveitados, e que o concurso público acaba funcionando como pretexto para o não-cumprimento das cotas. Nesse caso, a lei é cumprida na medida em que se reserva um percentual das vagas no edital; mas, como tais candidatos (pessoas com deficiência) não passam nos concursos, as cotas acabam não sendo

preenchidas. O autor conclui alegando que não há candidatos com condições de concorrer a cargos públicos;

- Rosemberg (2006) afirma que tais candidatos (pessoas com deficiência) são pouco competitivos e que, como a trava é social, nem mesmo as políticas de recursos humanos mais bem intencionadas são capazes de resolver esse tipo de questão. Demonstra, com base em opiniões de gestores de empresas privadas, que mulheres, negros e deficientes físicos que conseguiram escalar a pirâmide hierárquica certamente não o fizeram graças às cotas (que, como o próprio termo sugere, são naturalmente discriminatórias), e sim ao próprio mérito. Não aborda o cenário da empresa pública, mas podemos fazer uma correlação, tendo em vista que se trata do cenário do trabalho.

Finalizando o referencial teórico, a pesquisa de dados teve o intuito de oferecer informações pertinentes, de caráter introdutório, ao tema, passando por alguns marcos históricos referentes aos direitos conquistados pelas pessoas com deficiência no Brasil. Dentre esses marcos importantes, destacamos a criação da Corde e da Política Nacional de Inclusão das Pessoas com Deficiência, a partir da qual esses cidadãos passaram a ter o direito de ingressar no mundo do trabalho, por meio da Lei de Reserva de Vagas ou Lei de Cotas. A modificação dos termos utilizados é também uma importante contribuição dessa política, que buscou lançar mão de uma terminologia mais adequada, em oposição à antiga, que ressaltava a exclusão. Com a adoção do termo “pessoa”, procurou-se ressaltar que as incapacidades são específicas para determinadas tarefas.

No item Realidade Brasileira, buscamos alguns dados para compreender a nossa própria deficiência diante dessa população. Apesar de serem restritos e não atualizados (os mais recentes são do ano 2000), esses dados nos indicam o quanto ainda é necessário caminhar para que a pessoa com deficiência possa de fato ter seus direitos e exercer sua cidadania: a realidade nos apontou a pobreza, a falta de oportunidades em educação, os problemas de saúde e as dificuldades do trabalho. Alguns artigos nos mostram como o tema vem sendo explorado na mídia, o que nos ofereceu uma visão abrangente e atual da questão.

-  
Vimos também que há duas modalidades de ingresso na Administração Pública, uma pelo Concurso Público e outra pela modalidade de Contratação (CLT). Embasado no princípio da igualdade, o ingresso se dá como ação de teor público. Finalmente, chegamos ao item referente ao trabalho da pessoa com deficiência, mais especificamente nas modalidades apresentadas de ingresso na Administração Pública Municipal, cada uma com suas peculiaridades, porém com um ponto em comum, que é a via de acesso ao trabalho.

## **II. MÉTODO**

### **1. Procedimento de pesquisa**

A diversidade dos tipos de pesquisa pode ser categorizada conforme os campos de atividade humana ou setores de conhecimento, a utilização dos resultados, os processos de estudo, a natureza dos dados, a procedência deles, o grau de generalização dos resultados, as técnicas e instrumentos de coleta, os métodos de análise e o nível de interpretação. (LAKATOS e MARCONI, 1999)

Nas pesquisas sociais, conforme Gil (1999), pode-se considerar três finalidades fundamentais: a explicação, a descrição e a exploração, obtendo-se três tipos básicos de pesquisa: explicativa, descritiva e exploratória.

São pesquisas explicativas aquelas que identificam um determinado fenômeno e o que determina ou contribui para a sua ocorrência, isto é, as relações causa-efeito (GIL, 1999; LAKATOS e MARCONI, 1999). As pesquisas descritivas são as que fazem afirmações ou descrevem características de um fenômeno, da relação entre as variáveis ou de um determinado grupo populacional. (GIL,1999; RICHARDSON,1999).

Já as pesquisas exploratórias são desenvolvidas com a finalidade de obter uma visão geral, uma aproximação do fenômeno pesquisado a fim de ampliar o entendimento do tema, bem como esclarecer e modificar conceitos e idéias (GIL, 1999; LAKATOS e MARCONI, 1999).

Dessa forma, o presente estudo caracteriza-se por uma pesquisa exploratória cuja intenção foi obter maior conhecimento sobre o fenômeno relativo ao tema em questão, ou seja, o ingresso de uma pessoa com deficiência na Administração Pública Municipal de São Paulo.

### **2. Local da pesquisa**

O estudo é de âmbito municipal, e a Prefeitura da cidade de São Paulo foi o local de coleta de dados, especialmente a Secretaria da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (Seped). A Prefeitura é uma autarquia de poder executivo com

-  
autonomia e capacidade para a auto-administração à qual compete cumprir e executar as leis, inclusive a Lei de Cotas, que assegura o direito de pessoas com deficiência a ingressar na Administração Pública.

### **3. Participantes**

Os critérios estabelecidos para o contato com os participantes consideraram o fato de os funcionários estarem em pleno exercício da função e já terem concluído o percurso de ingresso na administração, sendo assim possível que descrevessem as etapas percorridas sem preocupação com o tipo de cargo e tempo de atuação, bem como terem disponibilidade para participar das entrevistas.

Incluímos nesta pesquisa dois funcionários com deficiência em cargos ligados à Seped que se dispuseram prontamente a participar do estudo. Acreditamos que o fato de pertencerem a essa secretaria, ou seja, de trabalharem voltados aos interesses da própria pessoa com deficiência tenha sido um facilitador de sua participação, além de terem vivenciado o que o estudo se propõe a explorar e estarem familiarizados e sensibilizados com o tema. Casualmente, cada um dos funcionários pertence a um gênero distinto, sendo um do sexo masculino e outro do feminino. Aqui, no entanto, não se pretendeu estabelecer diferenciações associadas ao gênero, por não ser objetivo da pesquisa.

Considerando os critérios descritos para a participação dos colaboradores, temos:

- funcionário A, no cargo de coordenador de projetos sociais da Seped, sexo masculino, 30 anos e há 2 anos no cargo, regime de trabalho contratado (CLT), em cargo de confiança;
- funcionário B, no cargo de arquiteta responsável pela área de acessibilidade de pessoas com deficiências da Seped, sexo feminino, 38 anos, concursada, há 14 anos na função.

-  
As entrevistas foram realizadas pelo pesquisador em local e horário escolhidos pelos entrevistados, depois de contato telefônico e formalização do evento por meio de convite (anexo 2).

A entrevista do funcionário A foi realizada na Seped, no prédio da PMSP, e a do funcionário B foi marcada para a sala de reuniões do edifício.

#### **4. Coleta de dados**

Nas pesquisas qualitativas, o pesquisador pode coletar os dados a partir da observação e de entrevistas. Neste estudo, a obtenção dos dados foi feita por meio de entrevista, definida por Moreira (2002, p.54) como "uma conversa entre duas ou mais pessoas com um propósito específico em mente". A entrevista é uma técnica que permite interação, aspecto importante para o levantamento de dados em pesquisas qualitativas. (RICHARDSON, 1999)

As entrevistas buscam conduzir à apreensão do máximo de informações sobre o analisado, com nível de detalhe indispensável à compreensão das situações relatadas. A interferência do pesquisador durante o relato do entrevistado é necessária quando sua exposição afasta-se dos objetivos da pesquisa ou quando for preciso buscar esclarecimento ou aprofundamento maior de um tema emergente do discurso e julgado importante pelo pesquisador ou ressaltado pelo entrevistado.

De acordo com Moreira (2002), nas entrevistas semi-estruturadas, o entrevistado tem grande liberdade de resposta às questões pré-determinadas pelo entrevistador. Questões suplementares podem ser levantadas de acordo com as respostas obtidas, mesmo não sendo previstas no roteiro elaborado pelo entrevistador. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um roteiro, aplicado em dois funcionários, tendo como norte os seguintes aspectos:

- o conhecimento da função que a pessoa com deficiência ocupa;
- sua motivação em fazer parte do serviço público;
- as etapas do seu percurso de seleção, desde o ingresso até a homologação no cargo;
- o tempo em que está na função;

- o relato do primeiro dia de trabalho a fim de verificar como foi recebido pelo grupo de colegas;
- uma avaliação se o cargo ocupado está dentro do esperado e é compatível com a sua formação;
- a necessidade de alguma adaptação a fim de favorecer a execução do trabalho;
- possíveis dificuldades em exercer as atividades;
- sugestões para aqueles que desejam ingressar no serviço público.

Ao usar um roteiro como guia, pretendemos dar maior liberdade ao entrevistado para que elaborasse e expressasse suas opiniões (RICHARDSON, 1999). A partir dos itens descritos acima, detalhamos um roteiro de entrevista, apresentado no anexo 1.

No início de cada entrevista, os entrevistados receberam explicações da pesquisadora sobre as bases e objetivos da pesquisa, informando da necessidade de estas serem gravadas e, posteriormente, transcritas e obtendo-se permissão para tal. A gravação permite apreender grande número de informações em curto espaço de tempo se comparada com a forma escrita, ou seja, há vantagem expressiva que possibilita maior grau de entendimento do fenômeno em estudo.

Entregamos a **Carta de Informação ao Sujeito da Pesquisa** e o **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**, padronizados pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (anexo 2), para que cada entrevistado assinasse, caracterizando consentimento oficial para a entrevista, a gravação e transcrição, com o único fim de pesquisa e preservação da identidade dos funcionários entrevistados.

Consideramos pertinente, antes de iniciarmos o item Tratamento dos Dados, apresentar uma sequência das etapas percorridas por aqueles que buscam o concurso público, prevendo nestas orientações as situações de contratação.

De conformidade com o Decreto 3.289 (1999) da Constituição Federal, as etapas de ingresso que um candidato com deficiência percorre em seu ingresso na Administração Pública são as seguintes:

- **Edital** – (anexo 7)

Inicialmente, o candidato toma contato com o edital, que oferece as informações necessárias para sua tomada de decisão. É quando ele decide e verifica se reúne condições para concorrer a uma vaga.

Os editais de concursos públicos deverão conter o número de vagas existentes, bem como a reserva destinada aos “portadores de deficiência”, especificando as atribuições e tarefas essenciais dos cargos, justamente para que fique devidamente motivada a eventual ausência da reserva de vagas. Na hipótese de a divisão resultar em número fracionado, não importando que a fração seja inferior a meio, impõe-se o arredondamento para cima.

Somente não haverá reserva de vagas em duas situações previstas, tidas como exceções, de acordo com o Artigo 38 do mesmo Decreto 3.298 (1999):

- nos casos de cargo de confiança, cujo provimento se dê por livre nomeação;
- em cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

- **Inscrição**

Na etapa da inscrição em concursos públicos, há um item destinado à identificação do candidato com deficiência, que solicita, inclusive, que se aponte, se for o caso, a necessidade de algum recurso especial para a execução da prova, as “ajudas técnicas”, que descreveremos mais adiante. Tal ajuda poderá ser uma prova em braile, ou a ampliação do horário de execução da avaliação em razão de o candidato ter um ritmo mais lento, ou ainda a necessidade de haver uma pessoa responsável, por exemplo, por fazer a leitura das questões. É importante que todo tipo de adaptação que se faça necessária seja descrita no ato da inscrição.

A realização do concurso público da administração municipal fica a cargo da Secretaria Municipal de Gestão (SMG) da cidade de São Paulo. Os candidatos têm a assistência de equipe multiprofissional, composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas da deficiência, sendo um médico e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato. Essa equipe deverá, entre outras atribuições, analisar os requerimentos de inscrição e decidir pelo candidato com direito à vaga reservada, deferindo ou não as condições especiais solicitadas para a realização da prova e verificando a real necessidade de ajuda técnica solicitada pelo candidato diante do tipo de deficiência comprovada.

No ato da inscrição, há necessidade de laudo médico atestando a espécie, o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID, 1983), além da provável causa da deficiência (se de nascença ou adquirida).

Caso necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso, deverá requerê-lo no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que precisa para a realização das provas. Da mesma forma, o candidato com deficiência que requeira tempo adicional para a realização das provas deverá solicitá-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

- **Condições de Acessibilidade e Ajudas Técnicas**

O candidato com deficiência, resguardada as condições especiais, deverá participar de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne ao conteúdo das provas, à avaliação, aos critérios de aprovação, ao horário e ao local de aplicação das provas e à nota mínima exigida para os demais candidatos. Considerando esses aspectos, haverá uma diferenciação no quesito ajudas técnicas e condições de acessibilidade que se tornem necessárias para sua participação no concurso. É esse tipo de adaptação que vai garantir sua participação em igualdade de condições com os demais candidatos, conforme Decreto 3.289/99:

O candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado para se submeter às provas deverá requerê-lo, por escrito, à Comissão de Concurso, no ato da inscrição preliminar, indicando, claramente, para tanto, quais as providências especiais que entende necessárias.

Tal solicitação vai ao encontro do que é denominado *ajudas técnicas*, previstas no Código de Acessibilidade, e é pertinente aos recursos que se fizerem necessários para facilitar a execução da prova e, posteriormente, do próprio trabalho, ou seja, quando do exercício da função.

As ajudas técnicas servem de auxílio no desempenho da atividade profissional, diminuindo assim as barreiras em decorrência da deficiência, conforme afirma o Decreto 5.296 de 2/12/2004, parte da Constituição Federal de 2006:

[...] consideram-se ajudas técnicas os produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal total ou assistida.

Os elementos ou equipamentos definidos como ajudas técnicas serão certificados pelos órgãos competentes, ouvidas as entidades representativas das pessoas portadoras de deficiência.

[...] os cães-guia e os cães-guia de acompanhamento são considerados ajudas técnicas.

Na concepção do Direito Administrativo, Carvalho Filho (2006) define a acessibilidade como sendo um conjunto de normas e princípios que regulam o ingresso de pessoas interessadas nos serviço público e afirma que administração não pode criar dificuldades maiores nem abrir facilidades fora das regras previstas em lei. Tal posicionamento vai ao encontro do que Mazzotta aborda na I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2006), intitulada “Acessibilidade: Você Também Tem Compromisso”:

[...] cabe ressaltar também o Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999, que define as ajudas técnicas no âmbito da saúde e estabelece normas sobre acessibilidade para os órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Dentre as ajudas técnicas são apontados materiais de trabalho especialmente desenhados ou adaptados; elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal requeridos para a autonomia e a segurança; elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização, adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal.

Nesta mesma conferência, o autor lembrou as normas sobre equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência aprovadas pela ONU no início dos anos 90, recomendando a efetivação de programas que tornem acessível o ambiente físico, a informação e a comunicação:

As dificuldades de limitações das condições de acesso aos bens e serviços sociais e culturais configuram uma das mais perversas situações de privação da liberdade e de equidade nas relações sociais fundamentais à condição de ser humano. O conceito de acessibilidade vai muito além do direito de adentrar aos ambientes naturais e físicos, confundindo-se mesmo com o direito de participação ativa no meio social, com a cidadania ou a inclusão social. (MAZZOTTA, 2006)

Naturalmente, a adaptação das condições físicas de um espaço para permitir melhor acesso e oferecer mobilidade é importante, pois evita que as pessoas com deficiência se vejam em dificuldades por causa de barreiras externas.

Sasaki (1997) propõe o desenho universal, que é a idéia de uma arquitetura acessível e utilizável por todos, também denominada desenho para todos. Conde (1994) chama de arquitetura para todos a arte de criar produtos e ambientes que sejam usados por todas as pessoas; ou seja, não é a pessoa quem se adapta ao meio, e sim o ambiente físico que é modificado para acomodá-la.

- **Resultado da prova**

A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas: a primeira com a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda somente com a pontuação destes últimos. Em casos de concursos compostos por mais de uma fase, as duas listas devem ser observadas em cada uma das etapas para que a reserva de vagas seja efetivamente cumprida.

- **Nomeação**

No momento da nomeação, devem ser chamados alternada e proporcionalmente os candidatos das duas listas, até o preenchimento total das

vagas. Candidato com deficiência que figure nas duas listas cuja classificação, porém, permitiria que fosse chamado mesmo sem a reserva de vagas não deve ser computado para efeito desta última. A reserva é **medida afirmativa** e se destina apenas à pessoa com deficiência que alcançou a nota mínima exigida, com classificação inferior à nota de corte geral. Ou seja, é considerada discriminatória a aplicação das cotas para os candidatos que atingem pontuação relevante.

As nomeações (ingresso de pessoal no serviço público municipal) ocorrem de acordo com a necessidade da administração, respeitada a legislação vigente, obedecendo rigorosamente à ordem de classificação definitiva do concurso.

Os candidatos são chamados pelo correio, no endereço informado na ficha de inscrição do concurso público. Contudo, as nomeações devem ser acompanhadas pelo *Diário Oficial da Cidade de São Paulo* (DOC), que também pode ser consultado pela internet.

- **Comissão de compatibilização do cargo com o tipo de deficiência**

Dependendo do grau de deficiência, como é descrito na CID (1983), cada pessoa tem mais capacidade para determinadas funções e menos para outras, razão pela qual se adota o procedimento de verificação de compatibilização da deficiência do candidato aprovado e nomeado com a função a ser desempenhada. Essa verificação é realizada por uma equipe multidisciplinar. Primeiramente, o candidato que foi aprovado na seleção deve ser examinado por médico ou, em alguns casos, por uma comissão de avaliação que vai avaliar suas condições de exercer o cargo que pleiteou. Estando o candidato em estágio probatório, sua posse não poderá ser impedida pelo argumento da incompatibilidade, mas ele poderá ser alocado em outra função ou cargo, conforme estabelece o Decreto 3.289 de 1999.

## **5. Tratamento dos dados**

Na fase de tratamento dos resultados, os dados obtidos são expostos de maneira a serem significativos e válidos. É realizado um esforço no sentido de captar mensagens, utilizando-se reflexão e intuição.

De acordo com Freitas e Janissek (2000), o objetivo da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relacionados aos dados obtidos a partir de indicadores. O pesquisador busca encontrar ou descobrir características, fenômenos, manifestações no material analisado e pode manipular esses dados por inferência de conhecimentos sobre o assunto estudado, de forma que obtenha resultados significativos a partir das informações. Inferência é a operação lógica pela qual se aceita uma proposição em função de sua ligação com outras proposições consideradas verdadeiras (BARDIN, 1977).

Para a interpretação dos dados, deve-se observar sua relação com os conceitos teóricos pertinentes ao objeto de estudo; assim, os dados são debatidos de acordo com o referencial teórico. Em verdade, as três etapas de análise de conteúdo ocorrem de maneira simultânea, e não seqüencialmente, ou seja, as ações de categorização, análise e interpretação são feitas quase que concomitantemente.

A transcrição das entrevistas gravadas foi realizada pelo próprio pesquisador, com o objetivo de garantir a fidelidade necessária para análise, bem como o sigilo e anonimato dos entrevistados. A apresentação dos dados segue um plano escolhido pelo autor: podem ser modelos, temas ou períodos, conforme análise do material (LAPIERRE, 1995, p.60). Para alcançar o objetivo proposto, a análise dos dados das entrevistas foi feita a partir do método de análise de conteúdo.

Segundo Barros e Lehfeld (1996, p.70), a análise de conteúdo

é atualmente utilizada para estudar e analisar material qualitativo, buscando-se melhor compreensão de uma comunicação ou discurso, aprofundamento de suas características gramaticais e ideológicas, além de extrair os aspectos mais relevantes.

Todavia, a análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa que emergiu como método de estudo nas décadas de 20 e 30 do século passado, a partir do desenvolvimento das Ciências Sociais. Bardin (1977, p.18) definiu análise de

-  
conteúdo como “uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação”.

A crise das ciências clássicas mostra a necessidade de enfrentar incertezas, propondo um novo modo de interpretar objetos de investigação. Desta forma, Bardin (1977, p. 20) afirma que "a análise de conteúdo, como método, não possui qualidades mágicas [...], nada há que substitua idéias brilhantes", ou seja, a capacidade de descobrir na leitura dos dados o conteúdo que vai além das aparências, "ver na mensagem o que está realmente contido nela".

O autor explica que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa a obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição das mensagens, indicadores, quantitativos ou não, que permitam inferir conhecimentos relativos às condições de obtenção dos dados. Em suma, segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que não tem um modelo pronto; constrói-se num vai-e-vem contínuo e tem de ser reinventada a cada momento.

O valor da análise de conteúdo depende da qualidade conceitual atingida pelo pesquisador, desde o rigor do desenho da pesquisa até a apresentação exata dos resultados encontrados. Assim, quatro aspectos devem ser destacados: confiabilidade, validade lógica, validade empírica, inferência. (FREITAS, MOSCAROLA, JENKINS, 1998)

Conforme Bardin (1977), o método de análise de conteúdo é dividido em três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, com inferência e interpretação.

De acordo com Richardson (1999), a utilização da análise de conteúdo de material qualitativo deve ser eficaz, rigorosa e precisa. Para melhor compreender um discurso, deve-se fazer uma primeira leitura com o objetivo de organizar as idéias e, posteriormente, analisar os elementos e as regras que as determinam, extraíndo os elementos mais importantes. As descobertas do pesquisador devem, portanto, estar baseadas em teorias que fundamentem as explicações. Assim, a análise de conteúdo tem como características metodológicas objetividade, sistematização e inferência.

Na pré-análise, organizam-se as idéias iniciais da pesquisa, ou seja, escolhem-se documentos de análise, formulam-se hipóteses e objetivos e elaboram-se indicadores que vão fundamentar a interpretação final. Quando os documentos escolhidos são entrevistas, a pré-análise constitui-se na transcrição em sua totalidade, possibilitando obter as primeiras orientações e impressões em relação à mensagem a partir da chamada leitura flutuante, que "pouco a pouco vai tornando-se mais precisa, em função de hipóteses emergentes, da adaptação de teorias ao material e da possível aplicação de técnicas utilizadas em materiais análogos." (BARDIN, 1977, p.96)

Depois da leitura flutuante, selecionam-se os índices (temas que se repetem com muita freqüência podem ser índices) e procede-se à construção de indicadores em operações "de recorte do texto em unidades comparáveis de categorização para análise temática e de modalidade de codificação para o registro dos dados" (BARDIN, 1977, p.100). Procedimentos de análise qualitativa utilizam com freqüência categorias para compreensão e análise das informações.

Para este estudo, na pré-análise, depois de leituras e releituras das entrevistas transcritas na íntegra, foram elaborados núcleos temáticos partindo-se do significado que o teor dos depoimentos dos participantes transmitiu, compondo-se, no entanto, o agrupamento em categorias juntamente com as partes extraídas da entrevista.

## **6. Exploração do material**

Na etapa de exploração do material, os dados obtidos nas entrevistas transcritas são categorizados. Trata-se de uma operação de classificação dos elementos constitutivos dos grupos de um conjunto, por diferenciação, os quais são, em seguida, reagrupados por analogia. A categorização tem como finalidade a apresentação simplificada dos dados brutos. As categorias são classes compostas por elementos ou unidades de registro, agrupados em função de características comuns. "O que permite o agrupamento é a parte comum" (BARDIN, 1977, p.118).

- O tema é classificado em categorias semânticas e pode aparecer em uma única afirmação ou ser desenvolvido em uma passagem de texto inteira, sendo a maior dificuldade da análise de conteúdo, quando se deve estabelecer os limites para constituir o tema. (OLIVEIRA et al., 2003).

Nesta pesquisa, as categorias foram determinadas a partir dos dados observados nos depoimentos obtidos nas entrevistas com os funcionários A e B, utilizando-se trechos das falas dos entrevistados, cujo significado apresentou semelhança temática.

### **III. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Tendo sido apresentados os passos metodológicos da pesquisa, demonstraremos neste capítulo os resultados bem como a discussão desses dados obtidos na análise, fundamentando-os com o referencial teórico apresentado.

#### **1. Análise de Conteúdo das Entrevistas com os Funcionários da Administração Municipal**

Tendo já conhecimento de como se dá, teoricamente, a seqüência de ingresso de uma pessoa com deficiência na carreira pública municipal, veremos a seguir os depoimentos de funcionários da PMSP, em especial da Seped, que trazem a vivência pessoal de cada um no exercício do serviço público. A partir disso, pretendemos estabelecer alguns referenciais para pessoas com deficiência que desejam ingressar na Prefeitura. Seguindo com a análise de conteúdo das entrevistas e a construção de Núcleos Temáticos verificamos os pontos de importância, semelhança e ou diferenças, a fim de cumprir o objetivo desta pesquisa.

Cada um dos entrevistados ingressou de uma forma, (contratado e concursado), sendo portanto este aspecto aleatório. Não fizemos portanto uma distinção entre um depoimento e outro, e analisamos ambas as entrevistas como um todo.

As entrevistas foram realizadas em clima descontraído e receptivo. Ambos os funcionários receberam a pesquisadora no próprio local de trabalho, ou seja, nas dependências da Prefeitura, com hora marcada em dias distintos por causa da agenda de cada um. Os contatos prévios com cada entrevistado se deram pelo telefone. O roteiro de perguntas lhes foi enviado para o endereço eletrônico (e-mail) para que pudessem apreciar a pauta do que seria abordado e preparar as respostas previamente. Em nenhum momento foram surpreendidos com uma visita inesperada ou com alguma pergunta que pudesse constrangê-los. Mesmo sendo uma entrevista semi-estruturada, não se fugiu do roteiro pré-estabelecido e de conhecimento dos participantes.

Os dois aceitaram prontamente o convite para a entrevista e justificaram essa disposição com frases do tipo: “Fico feliz se eu puder contribuir com alguma coisa”; “Com todo o prazer”, “Se eu puder ser útil”, “Gostaria que deixasse uma cópia da sua dissertação quando ficar pronta aqui conosco”, “Não sei se a minha história é interessante para ser contada, em todo o caso...”.

A pré-análise do material consistiu na transcrição das fitas (anexo 5) na íntegra, preservando integral e fielmente as declarações dos entrevistados.

Impressões por parte do pesquisador depois da execução de cada entrevista foram registradas e são aqui apresentadas por fazerem parte do contexto da entrevista e da relação do pesquisador com cada entrevistado. Referem-se à percepção dele e, embora não tenham valor para a análise e discussão das categorias, são úteis como elementos de pré-análise. Torna-se, portanto, necessário apresentá-las previamente a fim de podermos ter clareza das influências do pesquisador na análise de conteúdo que se segue:

- **Funcionário A:** pessoa do sexo masculino, sorridente, cadeirante, bem jovial. Tatuado e com piercing no nariz, cabelos com *dread* e lenço. Articulado, receptivo. Bem-humorado. Completou a graduação em publicidade. Faz fisioterapia com regularidade e participa de banda de rock. Tem seu carro adaptado. Pessoa sensível, com boa narrativa, aborda sua experiência como quem já refletiu sobre o que ocorreu em sua vida. Postura pró-ativa diante do que pode fazer pela outras pessoas. Idealista e até mesmo altruísta. Seu sentido aguçado de ser exemplo para as demais pessoas é forte, sendo a deficiência uma condição com que aprendeu a conviver, e não um meio de se vitimizar
- **Funcionário B:** pessoa do sexo feminino, sóbria, discreta. Extremamente educada e polida. Deficiência desde a infância (poliomielite). Cadeirante com sistema elétrico, o que lhe possibilita uma mobilidade rápida. Expressão séria mas cordial, amistosa. Articulada, politizada. Extremamente profissional. No decorrer da entrevista, foi sucinta em suas respostas, sem abrir espaço para questões mais pessoais. Faz parte da comissão de acessibilidade da PMSP. Falou sobre algumas pessoas com quem tem contato e que trabalham pela política da pessoa com deficiência.

Diferenciações foram percebidas entre cada entrevistado, destacando-se as principais relacionadas ao nosso interesse de estudo:

- Um adquiriu a deficiência na idade adulta, e o outro, na primeira infância;
- Um pertence ao sexo masculino e outro, ao feminino;
- Um é contratado enquanto outro é concursado;
- Um está no serviço público há 19 anos, enquanto outro é funcionário há menos de três anos.

Demos prosseguimento à exploração e manipulação dos depoimentos e à conseqüente obtenção de resultados (categorização) para uma análise e discussão, chegando a onze categorias, que chamaremos de Núcleos Temáticos relacionados ao entendimento do tema da nossa pesquisa: **O Ingresso de Pessoas na Administração Pública Municipal**. São eles:

1. motivação;
2. deficiência;
3. inclusão;
4. assistencialismo;
5. relacionamento com colegas;
6. lei de cotas;
7. reabilitação;
8. capacitação;
9. ingresso;
10. experiência profissional;
11. acessibilidade.

Os onze Núcleos Temáticos que mais se repetiram, cuja semelhança de significados revelados associam-nos ao tema de cada categoria, resultaram no quadro a seguir, que traz os correspondentes trechos extraídos das entrevistas.

<b>NÚCLEO TEMÁTICO</b>	<b>FRASES PALAVRAS- CHAVE</b>
<b>NÚCLEO 1: Motivação</b>	<p>[...] Foi meu pai que me incentivou, e hoje eu agradeço a ele. Ele tinha a preocupação de que eu tivesse estabilidade de emprego, eu trabalhava como autônoma e não tinha uma coisa fixa.</p> <p>[...] Você tem que achar um modo de gostar daquilo que você faz.</p> <p>[...] Eu estava desempregado e fui convidado para trabalhar aqui.</p> <p>Eu trabalharia em qualquer outro lugar, público ou privado.</p> <p>[...] Decidir trabalhar numa área em que se sintam bem. Acho que o mais importante de um trabalho, além do salário que a gente precisa para sobreviver, é trabalhar num lugar onde se sintam útil, onde você gosta do que está fazendo, porque assim você é mais produtivo.</p>
<b>NÚCLEO 2: Deficiência</b>	<p>Eu sempre tive deficiência, tive pólio de criança.</p> <p>Nós [ele se refere a si próprio] somos 15% da população, e não sei se 1% nós vemos pelas ruas. Em função de todos os problemas que enfrentam, até o auto-preconceito, não saem, não lutam por seus direitos porque têm medo, vergonha.</p> <p>[...] Eu só fui tomar consciência do descaso que o deficiente passa quando eu me tornei um.</p> <p>[...] Pela própria falta de informação e de contato, porque esses 15% [deficientes] eu não via, não conhecia nenhum deficiente. Eu desconhecia até o que era lesão medular.</p> <p>O meu caso foi acidente de moto, [...] qualquer um está passível de se tornar um deficiente a qualquer momento. Muitas pessoas acham que isso só acontece com o outro, mas na verdade todos nós somos passíveis de nos tornarmos deficientes.</p> <p>[...] Sou a mesma pessoa [diferente] de quando eu andava, lógico que agora mais evoluída, mudada, na forma física e até psicológica e espiritualmente falando. Sendo assim, mais profundo.</p>

<p><b>NÚCLEO 2:</b> <b>Deficiência</b> <b>(cont.)</b></p>	<p>É muito difícil para quem sofre o acidente. [...] Porque, ao sofrer o acidente, toda a família mudou. Todo mundo sofre com esta fatalidade que acontece de repente. Você está andando de moto e amanhã você está numa cadeira de rodas e muda toda a sua rotina de vida e muitas coisas novas acontecem.</p>
<p><b>NÚCLEO 3:</b> <b>Inclusão</b></p>	<p>[...] Pela minha própria inclusão e pelas pessoas que estão na mesma situação [...] é um grande caminho para a mudança atitudinal, fomentar na própria sociedade a criação de multiplicadores desse conceito de inclusão, seja ela arquitetônica, atitudinal.</p> <p>O bom é que em oito anos de cadeira [de rodas], desde o meu primeiro ano de lesão, comecei a buscar formas de efetuar minha inclusão, de lutar por ela e reclamar por ela.</p> <p>Quando eu tive contato com isso [deficiência], eu comecei a lutar por esta inclusão, e por uma boa ironia do destino, eu vim trabalhar aqui na Prefeitura, onde eu posso realmente colocar em prática essa minha vontade e idéias de inclusão.</p> <p>[...] Estamos lutando para mudar isso, inclusive tem um projeto tramitando no Ministério Público para que todas as vagas sejam fiscalizadas. A vaga de estacionamento no supermercado, por exemplo, vai ser fiscalizada pelo próprio supermercado. Se tiver alguém estacionado sem o cartão de pessoa com deficiência identificando no carro, o supermercado será multado. Acho que é um processo lento mas já demos um start.</p> <p>Eu entendo que falta muito para nós termos uma vida equiparada em direitos, os mesmos que as pessoas que não são deficientes possuem.</p>
<p><b>NÚCLEO 4:</b> <b>Assistencialismo</b></p>	<p>Tem associações que acham que tem que ganhar tudo de graça por que são deficientes. Que eles têm que ter vantagem.</p> <p>É a postura assistencialista de muitas associações de deficientes que acham que o mundo é culpado pelas deficiências deles.</p> <p>Eu acho que esse não é o caminho, a pessoa tem que fazer jus para merecer e até para cobrar um direito dela. Tem que ter dignidade para isso.</p> <p>Eles [os pais] retornaram às atividades sociais deles e mais felizes por verem que eu [entrevistado] não precisava desse assistencialismo e paternalismo constante.</p>

<p><b>NÚCLEO 5:</b> <b>Relacionamento com colegas</b></p>	<p>[...] Quando eu cheguei literalmente, praticamente, já era conhecida pelas pessoas, já estava integrada.</p> <p>Mas você sempre tem um receio, aquele medo, de vão te aceitar ou não te aceitar.</p> <p>[...] Eu vou ser sincera, existe uma coisa muito gostosa na sub-prefeitura, principalmente em lugares bem mais simples, os funcionários são simples, mas eles têm um acolhimento muito interessante, que às vezes eu não sinto quando se trabalha numa secretaria, que já é um nível mais, vamos dizer...[mais alto] O ambiente era mais família.</p> <p>Acabei tendo uma rede de proteção maior.</p> <p>Aqui na Seped há um acolhimento, mas, quando eu vim a primeira vez trabalhar na secretaria, eu tive uma certa insegurança, porque é uma coisa mais hierarquizada, mais séria e demora um pouquinho mais.</p> <p>[...] Amigos eu tenho muitos pelo período que estou trabalhando na PMSP.</p> <p>As pessoas com quem eu trabalho, hoje eu as conheço bem. São meus amigos.</p> <p>Me receberam bem.</p> <p>[...] O que pode pesar às vezes é a questão da convivência, do possível preconceito ou um possível assistencialismo que varia de pessoa para pessoa, e não algo que seja da empresa, do lugar onde se trabalha ou do cargo.</p> <p>Na verdade é você que trata a questão, é quem ensina as pessoas a lidarem com você e sua deficiência.</p> <p>Mas eu acho que não seria a minha deficiência que me dificultaria no relacionamento com ninguém. Aprendi aqui novas funções e os trâmites da Secretaria, todos me trataram bem e deram todo o suporte necessário para eu desenvolver a tarefa que estou aqui para fazer.</p>
<p><b>NÚCLEO 6:</b> <b>Lei de cotas</b></p>	<p>Hoje existe uma coisa muito diferenciada, um lei de cotas, um percentual de vagas para a pessoa com deficiência. Na época que eu ingressei, não existia isso, e eu concorri normalmente como qualquer outra pessoa.</p>

<p><b>NÚCLEO 6:</b> <b>Lei de cotas</b> <b>(cont.)</b></p>	<p>A gente vê esse decreto da lei de cotas, que, na minha visão, é paliativa, porque a vida inteira não deram estudo, nem transporte e acesso. Agora eles querem que essa pessoa se integre num local de trabalho e há uma cota de deficientes para trabalhar neste local. Só que o próprio local não tem informação de como é conviver com essas pessoas e não dão suporte.</p> <p>O que acaba acontecendo é que colocam a pessoa lá na salinha dela só para cumprir a cota de deficiente, mas ela não trabalha e nem produz.</p> <p>O decreto da lei de cotas não deveria exigir só contratar, mas capacitar.</p>
<p><b>NÚCLEO 7:</b> <b>Reabilitação</b></p>	<p>Desde o princípio, eu me desapeguei de ter uma cama hospitalar e de qualquer outro aparato, e acabou se tornando uma forma de me reabilitar por não ter que ficar dependendo quando não tivesse, quando eu saísse do meu mundo de dentro de casa, por exemplo, que eu pudesse conviver em qualquer lugar [...].</p> <p>Eu me reabilitei de uma forma a depender cada vez menos de qualquer aparato que ajude, a não ser minha cadeira de rodas.</p> <p>Quando eu sofri o acidente, estava na faculdade e, depois disso, eu voltei e terminei.</p> <p>E eu fui vindo com a minha reabilitação que era possível eu ter autonomia. Só atrasou um pouco o processo. Assim, eu que planejava aos 25 anos sair de casa, fui fazer isso com 26 anos e meio. Quando eu vi que era possível a minha reabilitação, eu continuei um sonho de criança, de morar sozinho, trabalhar e me sustentar e sair das asas dos meus pais.</p> <p>Comecei a aprender tudo de novo, igual a uma criança, e a própria família se torna mais coruja, toma mais cuidado com você. Então para mim foi difícil me desvincular, porque para eles eu necessitava de total atenção. Quando eu decidi sair, eles não concordaram muito, tinham medo de que eu não fosse capaz. E eu não precisava provar para mim e nem para eles que era capaz, e hoje eu provei isso. É muito melhor para mim e para eles, que hoje seguem a vida deles, porque, quando aconteceu o acidente, meu pai e minha mãe que saíam sempre deixaram de fazer isso por minha causa. Sempre ficava um ou outro, e deixaram de sair juntos.</p> <p>Aí eu percebi que quem precisava sair era eu. [...] Eu precisava mostrar isso para mim e para eles, que eu era capaz.</p>

<p><b>NÚCLEO 8:</b> <b>Capacitação</b></p>	<p>[...] A maioria dos deficientes não são capacitados para integrar um trabalho que necessite, no mínimo, um preparo. Eles acabam recorrendo muito ao comércio, ao trabalho informal, como camelô. O que eu mais presencio são pessoas com deficiência pedindo licença para trabalhar na rua, um subemprego.</p> <p>O problema das pessoas com deficiência vêm desde que eles foram excluídos da escola, desde a infância.</p> <p>[...] Eles tinham que tornar todas as escolas acessíveis e todos os profissionais capacitados para atender os deficientes, e essa é a luta da Sepd. Nós estamos interagindo com a educação, com a saúde. Se os deficientes tiverem instrução, terão recursos para lutar de igual para igual e para que seja incluído, produtivo e capacitado.</p> <p>[...] Promover a capacitação do deficiente para que ele possa integrar o mercado de trabalho.</p> <p>[...] Treinar. Um treinamento básico que sirva para qualquer função e um, mais técnico, direcionado para o cargo que ele deseja.</p> <p>[...] As empresas têm que contratar, e elas próprias reclamam. Mas não tem deficiente capacitado, e a negociação atual é em torno disso. Já que tem que empregá-los, tem-se que capacitar essa pessoa.</p>
<p><b>NÚCLEO 9:</b> <b>Ingresso</b></p>	<p>Passei por exames médicos. [...] E, na hora do exame médico, foi difícil porque eu tinha que provar que eu tinha aptidão para exercer o meu cargo.</p> <p>A junta médica, com três médicos, de todas as maneiras tentava me dizer que eu não podia ir em obras, que eu não podia outras coisas...Então eu tinha que demonstrar as aptidões, que eu tinha competência para exercer o trabalho à qual eu tinha sido chamada como arquiteta. As plantas aprovadas, os meus projetos.</p> <p>[...] Concordaram que eu estava apta, porque na verdade eu não tinha nenhuma doença.</p> <p>Passei por uma série de exames para mostrar que não tinha nenhuma doença, e aí, você tem que assinar um termo que não vai se aposentar por ser deficiente, pelas limitações que eu já tinha ao ingressar.</p> <p>Foi simples e rápido.</p>

<p><b>NÚCLEO 9:</b> <b>Ingresso</b> <b>(cont.)</b></p>	<p>Quando foi criada a Seped, passado um tempo, ela [a própria secretária] entrou em contato comigo dizendo que tinha um cargo, e se eu queria fazer uma entrevista.</p> <p>Eu fiz [a entrevista] e acho que eles gostaram do meu perfil pois não fui entrevistado somente por ela [secretária], mas por outras pessoas daqui desta secretaria. Eu gostei do ambiente, entramos num acordo e eu comecei a trabalhar.</p> <p>Eu fiz os exames normais para ingressar na Prefeitura. Fui ao RH levar alguns documentos, passei na consulta médica, tudo como qualquer outro funcionário contratado passa.</p> <p>A secretária me indicou, fiz as entrevistas, e no RH foi uma questão burocrática mesmo, entrega de documentos, carteira de trabalho, etc...</p> <p>Não teve nenhum teste, nenhuma avaliação funcional.</p> <p>Eu passei por uma consulta médica e foi emitido um laudo sobre a minha deficiência. Nesse laudo eu não me lembro, mas acredito que tinha alguma referência às limitações que possuo e dizendo que eu estava apto para executar o serviço que o cargo requisita.</p> <p>[...] No meu caso, eu fui convidado por uma pessoa que já me conhecia e a meu trabalho. Não sei como funciona a divulgação de vagas para contratação.</p>
<p><b>NÚCLEO 10:</b> <b>Experiência</b> <b>Profissional</b></p>	<p>[...] Passei 19 anos na Prefeitura e eu sempre trabalhei na secretaria das sub-prefeituras. Há quase dois anos trabalho com a acessibilidade, arquitetura voltada para garantir o acesso. [...] A atual secretária me convidou para trabalhar com ela. Estou emprestada, vamos dizer. Continuo pertencendo à minha lotação na Secretaria das Sub-prefeituras, mas estou prestando serviços aqui [Seped].</p> <p>[...] Eu já tinha escritório e trabalhava com arquitetura. De maneira modesta para quem é recém-formado, mas tinha uns "projetinhos", umas coisinhas.</p> <p>[...] Hoje, depois de alguns anos, eu tenho mais a cobrança técnica.</p> <p>Eu trabalhei numa loja que faz adaptação veicular para pessoas com deficiências. Trabalhei na academia, como designer gráfico. Trabalhei na ONG PP como diretor de arte e publicidade. Trabalhei também como free-lancer, fazendo alguns trabalhos como web designer e designer gráfico.</p> <p>Eu sou formado em publicidade.</p>

<p><b>NÚCLEO 10: Experiência Profissional (cont.)</b></p>	<p>Trabalhei mais como free-lancer todo este tempo até vir para cá.</p>
<p><b>NÚCLEO 11: Acessibilidade</b></p>	<p>[...] Fui trabalhar [...] num prédio inacessível.</p> <p>Eu tinha alguns colegas ali trabalhando. E uma delas me disse: “Lá é muito complicado pra você trabalhar”.</p> <p>[...] E, conversando com meus colegas que já trabalharam na Prefeitura, me alertaram que lá seria difícil, um prédio ruim. Me falaram também sobre o banheiro: como você vai ter acessibilidade?</p> <p>[...] Não podia ficar direto no trabalho, porque na época não tinha banheiro acessível em lugar nenhum. E foi assim na maioria dos lugares que eu trabalhei. Na verdade, pela impossibilidade de ir ao banheiro, eu sempre tinha que estar próxima de minha casa.</p> <p>[...] Os próprios funcionários tinham que me segurar e subir as escadas com a cadeira de rodas.</p> <p>[...] Aos poucos parece que a consciência sobre isso foi aumentando, eu mesmo, em cada lugar que ia trabalhar, acabava adaptando o banheiro.</p> <p>Tive dificuldades com a garagem. Eu precisava parar próximo da entrada e, geralmente, a vaga que sobrava era a do secretário.</p> <p>Vocês têm que pensar na rampa, no piso para o cego, no telefone para o deficiente auditivo...esse tipo de coisa. O dia que todos já pensarem nisto, estiver tatuado na memória deles, não vão mais precisar que alguém chame a atenção.</p> <p>A única adaptação necessária aqui é a arquitetura, nas portas, a largura de porta de banheiro.</p> <p>Eu moro sózinho numa casa onde não há adaptação alguma. A não ser minha cama, que é da altura da minha cadeira, mas isso eu não conto como adaptação.</p> <p>[...] A grande dificuldade realmente são portas estreitas, e o prédio aqui [Prefeitura] possui na copa. Eu não consigo entrar para pegar água e tomar um café. O resto dos locais são todos adaptados por si só. O banheiro é, os corredores já eram largos, e as portas aqui da seção são também bem largas.</p>

<p><b>NÚCLEO 11:</b> <b>Acessibilidade</b> <b>(cont.)</b></p>	<p>[...] Eu não entro na copa, eu vou até o bebedouro que fica do lado de fora. Na copa tem uma moça que trabalha lá ou as próprias estagiárias que trabalham aqui e que me auxiliam, no caso de eu querer pegar um café ou alguma coisa.</p> <p>Eu pensei que não teria problemas aqui porque já existiam cadeirantes como eu, e no dia-a-dia pude comprovar isso.</p> <p>Muitas vezes eu chego [ao estacionamento] e tem um carro parado [na vaga] que não é de pessoa com deficiência.</p>
---	---

Seguiremos com a análise de cada Núcleo Temático.

### 1.1. Núcleo Temático 1: “Motivação”

Motivação é um conjunto de processos que dão ao comportamento uma intensidade, uma direção determinada e uma forma de desenvolvimento próprios da atividade individual, conforme conceitua Houaiss (2001) em Dicionário da Língua Portuguesa. Para o funcionário B, a motivação para ingressar na Administração Pública partiu do incentivo do pai, que exerceu forte influência ao apontar-lhe a importância de uma vida estável. Agradece a ele por isso. Apesar de seu discurso descaracterizar qualquer motivação pessoal para o trabalho público, observamos que para conseguir ingressar contou com seu empenho, estudou para a prova do concurso, fez inclusive curso preparatório (há 19 anos atrás). Fez, portanto, jus à admissão. No encaminhamento do seu ingresso, relata que, no exame médico, precisou provar que estaria apta para ocupar o cargo, apresentando trabalhos realizados e demonstrando sua competência para o cargo.

No caso do funcionário A, a influência da família é presente: ainda que não expressa verbalmente, aparece de forma implícita. Ele menciona sua busca por autonomia, condição para a independência pessoal, com o objetivo de liberar seus pais e dar continuidade aos sonhos que tinha antes de sofrer o acidente. Decidiu dar prosseguimento à sua vida e considera que cresceu no sentido pessoal e espiritual depois do acidente. Foi pelo bom trabalho desenvolvido numa ONG que acabou sendo convidado para trabalhar na Administração Pública. É auto-motivado e tem uma visão positiva do seu trabalho.

Ambos têm nível universitário, portanto tiveram incentivo para a formação intelectual e técnica, tornando-se profissionais qualificados. As referências relacionadas à motivação giraram em torno de “sentir-bem fazendo algo de que se gosta”, de “optar tanto pelo trabalho público como privado” e da “importância de ser útil” e da busca pela independência.

Observamos tratar-se de entrevistados cuja motivação é intrínseca à pessoa e indicadora de uma formação diferenciada, ao contrário do que a literatura nos aponta em relação aos índices de pobreza, falta de estudo e de oportunidade para seguir uma formação intelectual, conforme apontado por Ribas (1985) e pelos dados do IBGE (2000). Os entrevistados são diferenciados da realidade brasileira citada e desempenham as funções que ocupam tendo em vista o respaldo familiar, a própria condição econômica e a mentalidade de diminuir as desvantagens que a deficiência em si já promove, como Araújo (1997) tão bem apresenta na conceituação da pessoa com deficiência em que valoriza a pessoa e diminui o estigma da deficiência. Para o autor, a integração, o convívio e a participação social são fundamentais nesse processo.

Observamos também que a influência familiar positiva, expressa pelo incentivo à autonomia e à participação na vida cotidiana, em muito colabora para o encaminhamento da vida profissional das pessoas com deficiências, conforme o depoimento dos entrevistados. A base estrutural de um indivíduo cujo registro emocional é de segurança reúne condições favoráveis ao desempenho profissional. Com o reforço da família e emocionalmente seguros, eles possuem condições de se lançar na descoberta de suas potencialidades e manter a auto-estima, como podemos verificar. Isso corrobora a concepção de Berenstein (1988), que afirma que os membros da família não apenas se somam, mas formam um sistema no qual a modificação de um induz automaticamente à modificação dos demais.

Observamos que o núcleo Motivação pressupõe uma ligação com o núcleo Ingresso, pois estão ambos associados às mobilizações que repercutem no campo das atitudes.

## **1.2. Núcleo Temático 2: “Deficiência”**

Na categoria Deficiência, vemos que os entrevistados sabem da existência de muitos deficientes que desconhecem os próprios direitos e que sofrem uma espécie de autopreconceito. O funcionário A considera que a deficiência pode ser adquirida e isso é uma circunstância de vida, apesar do sofrimento que isso resulta para os familiares que vêem a sua vida modificada.

A visão que o funcionário A apresenta da própria deficiência confirma a importância de uma boa condução familiar. Se não houvesse uma família para apoiá-lo e auxiliá-lo, ele dificilmente poderia encarar seu acidente como uma oportunidade de crescimento emocional e espiritual.

Este Núcleo Temático nos remete à visão que os entrevistados possuem da deficiência e a forma como acreditam ser percebidos pelas demais pessoas, indo ao encontro da definição de deficiência proposta por Sasaki (1997) em seu modelo social, associado ao campo das atitudes e valores sociais.

Seja qual for a causa da deficiência, o referencial apresentado por Souza (1999), que mostra capacidade de influência da família sobre seus membros, é válido para o conteúdo que analisamos.

Observamos que há uma concepção particular por parte de cada entrevistado acerca da sua deficiência, envolvendo a superação dos limites. Demonstraram pela própria história profissional que percebem tais limitações para determinadas atividades e tarefas, mas não em relação à sua pessoa como um todo. Do contrário, isso poderia representar até mesmo um tipo de autodiscriminação, conforme nos aponta Araújo (1997) quando conceitua a deficiência e aborda como cada um vivencia a própria deficiência. Tanto o funcionário A, que teve a deficiência adquirida na idade adulta, como o funcionário B, cuja deficiência surgiu na primeira infância, mostram o quão é importante para a própria pessoa não ter uma visão limitada das suas incapacidades. Lembrar que se é capaz para outras atividades permite a descoberta dessas habilidades. Essa visão vai ao encontro da definição da deficiência feita por Rubin e Roessler (1995), que tem como base a funcionalidade da pessoa e não sua incapacidade.

### **1.3. Núcleo Temático 3: “Inclusão”**

O núcleo Inclusão aponta para o sentido de pertencer, de fazer parte do grupo, da sociedade. Entende-se aí por inclusão a possibilidade de gozar dos direitos, das oportunidades e integrar-se à sociedade, sem a sensação de “ficar de fora” que a figura do excluído vivencia.

A Corde (1989) foi criada para defender estes direitos e estabelecer uma Política Nacional de Inclusão (1999) com a finalidade primeira de proteger e diminuir as barreiras que impedem a pessoa com deficiência de participar da sociedade; ou seja promover a sua inclusão.

Observamos nos depoimentos dos entrevistados uma posição idealista e a crença de que conquistar a própria inclusão social é uma forma de abrir caminhos para os outros, de fazer com que os direitos das demais pessoas com deficiência sejam respeitados. O funcionário A demonstra que buscou nessa atitude um modo de gratificar-se através do trabalho e sentir-se útil, como propõe Glat (1994) ao tratar da questão da cidadania da pessoa com deficiência, traduzida pelo seu envolvimento no trabalho, na política, nas associações de classe etc.

Desta forma, ela passa a ser uma pessoa que contribui, participa, tornando-se também um consumidor. Este é um papel importante na sociedade capitalista em que vive e qual ela pode ser reconhecida pela sua capacidade de produção e pelo seu poder de consumo, como as demais pessoas.

Amaral (1993) pondera sobre as desvantagens associadas a uma pessoa com deficiência que não está integrada aos meios que o trabalho oferece como forma de participação na sociedade.

Podemos verificar, portanto, que tanto o funcionário A como o B têm claro a noção de que têm o que oferecer às outras pessoas, são necessários e acreditam nesta contribuição. Em retribuição, certamente recebem das pessoas admiração e respeito.

Demonstram estar imbuídos de uma concepção da inclusão internalizada, ou seja, a conduta é coerente com o modo de pensar. Souza (1999) alega que muitas pessoas com deficiência são mantidas “fechadas” em casa, tornando-se pouco úteis.

É esta mentalidade, portanto, que as mantém em cárcere domiciliar, juntamente com seus familiares que não favorecem a sua inclusão. Vivenciar

-  
internamente a inclusão é sentir-se no direito de fazer parte das relações que se efetivam e de interagir com o mundo.

As condições emocionais, físicas, arquitetônicas, intelectuais, são todas fundamentais no processo de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, no âmbito da própria família, dos colegas de trabalho e das suas relações mais íntimas.

Observamos que o núcleo Motivação se aproxima do núcleo Inclusão. Aqueles que têm internalizado o significado da inclusão acabam encontrando na experiência profissional um modo de expressá-la.

#### **1.4. Núcleo Temático 4: “Assistencialismo”**

Aqui observamos a visão negativa que estes funcionários possuem da vitimização da pessoa com deficiência, assim como de pessoas que procuram tirar vantagens da própria situação. Acreditam que a postura assistencialista de pessoas e entidades ligadas ao tema promovem a exclusão ao invés da inclusão e traduzem falta de esclarecimento sobre o que é ser uma pessoa com deficiência.

Falam da importância da atitude pessoal para diminuir as próprias limitações e manter sua dignidade. Não vêem a própria deficiência como desvantagem em relação a outras pessoas e preferem conquistar as coisas com o próprio empenho profissional.

O fato de os entrevistados não serem partidários de qualquer prática assistencialista mostra o valor do trabalho na construção de sua auto-imagem positiva e no seu crescimento enquanto cidadão. São contrários às facilidades que a benemerência oferece, pois esse tipo de auxílio ensina a “esperar”, “aguardar”, ao invés de incentivar conquistas pelo próprio esforço.

A conduta assistencialista observada nas relações pessoais é prática corrente na sociedade, percebida pelas atitudes, pelo modo como tratar o outro quando este faz parte de uma minoria, como ocorre com a pessoa com deficiência. E quando a própria pessoa se coloca na posição de vítima, estabelece uma relação de desigualdade entre ela e os demais.

Sassaki (1997) afirma que a sociedade cria as suas barreiras, tanto físicas como atitudinais. Não podemos esquecer que a visão assistencialista adotada pela

-  
pessoa com deficiência está associada à sua auto-imagem. Como Souza (1999) menciona, a própria concepção da deficiência irá influenciar o estilo de vida da pessoa. Esta concepção é transmitida na interação familiar, na superproteção ou na extrema valorização das incapacidades. As estatísticas de pobreza da população deficiente no país apontam a influência dessa questão na inferioridade social dessas pessoas.

### **1.5. Núcleo Temático 5: “Relacionamento com Colegas”**

O Relacionamento com Colegas refere-se às pessoas que fazem parte do ambiente de trabalho. Este item é importante no sentido de verificarmos o quanto se sentiram acolhidos pelas pessoas.

Observamos, pelos depoimentos, que o receio inicial da falta de aceitação diminui proporcionalmente ao tempo de convivência. O fato de ambos os entrevistados estarem lotados numa Secretaria voltada aos interesses das pessoas com deficiência colabora para que se sintam aceitos.

Ambos têm a sensação de estarem integrados ao grupo e demonstram ter conquistado uma rede de proteção no ambiente de trabalho, em função do bom relacionamento com os colegas. Não demonstram uma atitude subserviente e acreditam que é a própria pessoa com deficiência que determina o modo como quer ser tratada pelos demais.

Encontrar outras pessoas com deficiência no ambiente de trabalho também alivia um pouco a sensação de ser diferente dos demais. No entanto, ao se relacionarem com os funcionários de outras Secretarias da Administração Pública ou até mesmo com a população esse acolhimento diminui. Mencionam que em ambientes mais simples têm um tratamento mais humanizado e que em ambientes mais hierarquizados sentem mais a cobrança técnica e profissional. Apesar de sentirem-se testados e terem que provar sua competência, observamos que dão importância à visão não estigmatizante sobre si próprios, o que certamente influencia a qualidade do relacionamento com os colegas. Nos depoimentos, nota-se que estas relações são baseadas no respeito e não na valorização da desigualdade.

A qualidade relacional de um indivíduo está intimamente ligada ao padrão herdado na convivência e relacionamento familiar que molda sua identidade individual, como pontua Berenstein (1988), mostrando-nos a importância de uma orientação emocional saudável para que a condução das relações extra-familiares seja positiva.

### **1.6. Núcleo Temático 6: “Lei de Cotas”**

Os entrevistados fazem menção à Lei, que regulamenta o modo como pessoas com deficiência e minorias tais como negros, índios se integram à sociedade; no entanto, julgam que essas medidas são ineficazes se o local de trabalho não for preparado tanto no aspecto físico como comportamental para receber e integrar tais pessoas. Lembram que há muitos deficientes que não trabalham e não produzem, ainda que estejam lotados em alguma área, apenas para cumprir uma exigência da Lei, sem aproveitamento real.

O cumprimento da Lei de Cotas, na opinião dos entrevistados, é manipulado para que pareça dar resultados: acreditam que falta capacitação, treinamento e instrumentalização necessária, para que pessoas com deficiência sejam de fato aproveitadas e se tornem profissionais.

O núcleo Lei de Cotas aproxima-se do núcleo Inclusão por se tratar de um meio de promover a integração social. Ainda que haja o direito e que este deva ser usufruído, reiteram a importância de que as pessoas saibam lidar com a própria condição. Além disso, vêem a necessidade de políticas públicas que venham sanar essa brecha, promovendo capacitação adequada para cada função.

Na opinião de Melo (2002), a Lei de cotas só será eficaz no Brasil quando combinada com outros recursos e incentivos que estimulem e favoreçam as iniciativas da sociedade. A autonomia, caminho que favorece a inclusão, se atinge por meio de treinamento adequado para as funções e acesso ao estudo, com uma política inclusiva de educação. Além disso, é preciso reduzir os obstáculos que dificultam seu trabalho no dia-a-dia, como é o caso das barreiras arquitetônicas, e prover as ajudas técnicas necessárias para seu desempenho profissional.

### **1.7. Núcleo Temático 7: “Reabilitação”**

O núcleo Reabilitação, observamos a valorização da autonomia e da mobilidade, que são de extrema importância para ampliar a convivência com as pessoas e evitar que pessoas com deficiência tornem-se restritas a um determinado local por incapacidade de locomoção. Conforme os entrevistados descrevem, como uma criança que precisa aprender algo novo, a pessoa com deficiência realiza uma evolução em etapas, para que possa ganhar liberdade pessoal e depender cada vez menos de recursos externos.

Não levantamos dados sobre reabilitação no referencial teórico. No entanto, observamos a proximidade entre o núcleo Reabilitação e o núcleo Inclusão, que se contrapõe à visão comum e negativa da pessoa com deficiência como um ser impossibilitado, imperfeito, defeituoso e doente, como aponta Mazzotta (1982), afastando-a de uma condição digna e do pleno exercício de cidadania. Rubin e Roessler (1995) conceituam a deficiência como a não eficiência em alguma área do potencial humano, tendo sua base na funcionalidade e não no estigma. Portanto, estar reabilitado é ter as dificuldades diminuídas e reunir condições para desempenhar determinadas funções e atividades.

### **1.8. Núcleo Temático 8: “Capacitação”**

Na concepção dos entrevistados, existe uma maioria de pessoas com deficiência não capacitada e pouco preparada, que sobrevive no sub-emprego e no trabalho informal. Ressalvam que a observação se refere ao mercado de trabalho em geral e não propriamente à realidade do trabalho na Administração Pública. Opinam que se pessoas com deficiência tiverem instrução, poderão lutar pela própria inclusão. Entendem que a capacitação é relevante inclusive para aumentar o nível de satisfação por parte de quem as emprega, ao transformá-las em funcionários que apresentam resultados.

-  
Não levantamos dados sobre a capacitação no referencial teórico, para que pudessemos discutir. No entanto observamos que a Capacitação também se insere na categoria da Inclusão, por significar uma melhoria do desempenho produtivo da pessoa com deficiência. Se a inclusão pressupõe ocupar os espaços, a capacitação é que determina a qualidade com que esta inclusão se dá.

### **1.9. Núcleo temático 9: “Ingresso”**

O núcleo Ingresso refere-se à maneira pela qual se dá o encaminhamento profissional na Administração Pública. Esse percurso está associado também às experiências anteriores de trabalho que geraram reconhecimento. No caso do funcionário A, o resultado de sua experiência profissional anterior contribuiu para que fosse convidado a integrar a equipe de trabalho, permitindo-lhe fazer parte da esfera de trabalho pública, com maior abrangência inclusive.

As entrevistas demonstraram que o contato pessoal foi importante, já que resultou em convite de trabalho, no caso do funcionário A, assim como permitiu ao funcionário B migrar de uma área para outra, dentro da própria PMSP, em busca de local com melhores condições de acesso.

Quanto ao trabalho ser público ou privado, este é um aspecto que surge nos depoimentos simplesmente como sendo o caminho profissional percorrido, não pensado previamente. Eles também mencionam que tiveram que provar a própria capacidade para o exercício da função nas entrevistas pelas quais passaram.

O funcionário B, concursado, precisou comprovar que poderia cumprir seu trabalho, ainda que tivesse sido aprovado em concurso público numa época que a Lei de Cotas não era aplicada. Informam que, além da apresentação dos documentos de praxe, é preciso abrir mão, por escrito, de solicitar aposentadoria em função de sua deficiência.

Observamos que este núcleo de ingresso não apresentou etapas como se previa anteriormente, como pré-requisitos a serem ultrapassados para se atingir outras e novas etapas. Foram situações específicas para cada caso, considerando-se que um dos entrevistados foi convidado a ingressar no funcionalismo tendo em vista o reconhecimento prévio das suas potencialidades para o trabalho. Buscou-se,

portanto, uma pessoa com deficiência já produtiva e consciente da sua contribuição profissional.

O mesmo se não deu no caso do funcionário B que, mesmo concursado, ou seja, reconhecido também pelos requisitos solicitados, teve que se submeter a outro tipo de avaliação, já que havia dúvidas relacionadas à sua deficiência.

### **1.10. Núcleo Temático 10: “Experiência Profissional”**

Este núcleo demonstrou que ambos têm uma trajetória ligada ao trabalho, com experiências anteriores em outros locais, sendo que o funcionário B, há 19 anos na PMSP, é responsável por uma área de grande interesse relacionado ao tema em questão: a acessibilidade. O funcionário A, há dois anos e meio na PMSP e também com um cargo de relevância, atua com entidades que lutam pela causa das pessoas com deficiência e pela sua inclusão, sejam elas ligadas à PMSP ou independentes. Ambos são profissionais cobrados tecnicamente; não são poupados por causa de suas deficiências.

Percebemos valores pessoais como responsabilidade e a auto-exigência necessária para oferecer algo para a Administração Pública, demonstrando que não estão ali por um favor de alguém, mas pela própria competência.

Nesta categoria, vimos que a experiência em outros locais de trabalho antes de fazerem parte da Administração Pública contribuiu para o reconhecimento de ambos.

Pareceu-nos que a experiência profissional colabora para um auto-conceito positivo em relação à própria capacidade, e que o fato de o trabalho ser no setor público ou no privado é secundário. Observamos que a experiência profissional é crescente e legitima o caráter profissional no decorrer do tempo e da vivência na função.

Concluimos também que o trabalho em si é o importante, e não necessariamente o modo de ingressar, pois a ênfase é colocada na possibilidade de serem úteis e colocarem em prática as suas potencialidades. A deficiência não os limita nem faz com que se sintam depreciados ou impossibilitados de mostrar o que sabem e podem realizar.

- Tal núcleo tem proximidade com os núcleos Capacitação, Inclusão e Motivação, que são retro-alimentados na medida em que se constata resultados da prática profissional.

### **1.11. Núcleo temático 11: “Acessibilidade”**

A Acessibilidade apontou-nos a presença de alguns obstáculos como portas e corredores estreitos, escadas, banheiros não adaptados, garagens de acesso restrito a pessoas com deficiência. O auxílio solidário de colegas para superar as falhas na acessibilidade é um aspecto interessante da interação pessoal daqueles que possuem algum tipo de deficiência. Fica registrado que garantir a acessibilidade é promover a autonomia da pessoa com deficiência, diminuindo a sua dependência dos demais. Na diminuição dos obstáculos há o acesso, portanto a liberdade pessoal.

A autonomia demonstrou ser o grande objetivo das menções ligadas à acessibilidade, isto é, da necessidade de adaptar as condições arquitetônicas e físicas de modo a permitir a interação e participação das pessoas com deficiência nas atividades normais, em qualquer local. Busca-se liberdade pessoal sem restrições ou limitações.

É necessário que o indivíduo com algum tipo de deficiência seja parte integrante do mundo. Sua realidade se modifica quando lhe é permitido o acesso, como qualquer pessoa deve ter e tem o direito de ter. As barreiras são erguidas por aqueles que não concebem um mundo onde há pessoas diferentes deles próprios. Há que se optar por soluções nas quais todos os tipos de pessoas possam se integrar e participar.

O sentido da solidariedade esteve presente nos depoimentos, de onde concluímos que, ainda que existam barreiras, as relações interpessoais são marcadas pelo traço da afetividade. As pessoas com deficiência, ao obter acessibilidade, sentem-se livres, podendo efetivamente pertencer ao mundo e vivenciando a inclusão. A autonomia é vista do ponto de vista da funcionalidade e não porque não precisam de outras pessoas.

Observamos que este núcleo vai ao encontro de um entendimento da deficiência que não compactua com a dependência e sim com a autonomia. Alia-se ao núcleo da inclusão, pois entende a pessoa com deficiência como alguém que possui habilidades para algumas coisas e restrições para outras, com direito de acesso a uma vida profissional. Um dos objetivos da Seped da PMSP está é garantir a acessibilidade das pessoas com deficiência. Privilegiar projetos aquitetônicos voltados a promover o acesso a todos é uma das maneiras de diminuirmos as distâncias existentes.

### **1.12. Síntese dos Núcleos Temáticos**

Mediante a apresentação dos onze Núcleos Temáticos relacionados, observamos aproximações temáticas entre os eles, podendo-se assim reagrupá-las em categorias norteadoras da pesquisa. Esta nova organização se deve ao fato de o conteúdo atribuído a cada núcleo poder ser representado por um tema central, cuja função tenha sido contemplada.

Foram constituídos, portanto, três grandes categorias principais ou finais:

1. Ingresso
2. Inclusão
3. Assistencialismo

Sendo assim, poderemos nos encaminhar para a conclusão da pesquisa considerando que as categorias finais representam a síntese da temática O Ingresso de Pessoas com Deficiência na Administração Pública Municipal.

## IV. CONCLUSÕES

Baseamos a pesquisa nas entrevistas realizadas com dois funcionários com deficiência pertencentes a uma mesma secretaria da PMSP, a Seped, a fim de obtermos dados e elementos acerca do tema: **O Ingresso de Pessoas com Deficiência na Administração Pública Municipal.**

Cabe ressaltar que não podemos concluir que um tipo de vínculo funcional venha a ser mais favorável que outro na modalidade de ingresso (concurso ou contratação) para as pessoas com deficiência, uma vez que a escolha dos funcionários entrevistados foi aleatória. Muitos que entraram na PMSP pela contratação, no exercício da função e do cargo, buscam no concurso para migrar para esta segunda e contar com a estabilidade.

Em se tratando de uma amostra pequena (dois casos), não é possível fazer generalizações que valham para a significativa população de pessoas com deficiência no Brasil. No entanto, os depoimentos pautados na vivência pessoal de cada um foram representativos ao oferecer elementos para uma análise.

Os entrevistados, na qualidade de pessoas com deficiência e de servidores públicos vinculados à Seped, estão mais capacitados para apontar os caminhos, até mesmo pela função pública que exercem. Ambos representam os interesses e direitos das pessoas com deficiência na cidade de São Paulo e trabalham em prol da mudança de mentalidade dos cidadãos e da diminuição da intolerância.

Nas declarações dos dois, observamos os aspectos comuns relacionados à colocação profissional e constatamos a importância da autonomia, do emprego das suas competências e da participação na vida social.

Interessante se tornou o fato de que uma das grandes categorias finais da análise dos dados é o Assistencialismo. Ainda que esse Núcleo Temático não tenha sido um tema proposto no roteiro das entrevistas, surgiu no discurso dos funcionários de forma crítica e contextualizada, na referência a instituições e pessoas que perpetuam uma condição da deficiência vivida no Brasil, pautada na inferiorização e na desqualificação, no preconceito, na exclusão e na manutenção do estigma.

A postura e a mentalidade crítica dos entrevistados foram reveladoras de um posicionamento digno, cuja compreensão é nítida ao considerarem paliativas quaisquer práticas assistencialistas, que, segundo eles, estão distantes de promover a identidade e a integração social, mas induzem ao erro na própria concepção da deficiência. Os dois demonstraram repúdio por essa postura, como bem contextualiza Houaiss (2001), que a denomina “encenação assistencial” e “aliciamento político das classes menos privilegiadas”.

O que se sobrepôs como aspecto mais relevante que a opção pela carreira pública nas entrevistas foi a dimensão e o valor que o trabalho tem na vida de cada funcionário. Isso revelou uma consciência apurada da importância da atividade profissional como uma forma de contribuição e participação social e, conseqüentemente, de bem-estar pessoal, pelo sentido de ser útil e pela oportunidade de sair de seu ambiente e de “misturar-se” aos outros, além do ganho intelectual obtido por cada indivíduo.

Vimos também a importância do papel da capacitação e da reabilitação. Mais expressivas ambas, na opinião dos entrevistados, que a implementação da Lei de Cotas porque, de acordo com eles, esta, se mal aplicada, não se reverte em prol das pessoas com deficiência, apenas preenche “buracos”, e é incipiente se não for acompanhada de outros aspectos que dêem sustentação à atividade profissional, como o treinamento, educação especial, formação técnica e apoio familiar, para citar apenas alguns fatores fundamentais.

Consideramos que o ganho maior está na contribuição que o trabalho tem na vida de uma pessoa com deficiência: o fortalecimento da sua identidade e sua integração social.

Finalizando, é importante ressaltar a necessidade que novos estudos sejam realizados para complementar os resultados iniciais aqui expostos. Outras investigações poderiam ser desenvolvidas a fim de se obterem dados mais consistentes sobre o efetivo detalhamento das etapas relativas ao percurso da participação de pessoas com deficiência em concursos públicos. Tais informações poderiam ampliar a escassa literatura sobre o tema em questão.

## V. REFERÊNCIAS

ALOISI, Hilda Maria. *O Empregado com deficiência segundo o conceito do empregador da pequena, média e grande empresa da cidade de Campinas*. 1996. Tese (Doutorado em Educação) — UNICAMP, Campinas, 1996.

AMARAL, L.A. *Falando sobre o trabalho da pessoa portadora de deficiência*. CECAE / USP. São Paulo, 1993.

ARANHA, Maria Salete Fábio. *Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social*. Brasília: Corde, 2003.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: Corde, 1997.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Curso de Direito Administrativo*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p.280-281.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977.

BARROS, A.J., LEHFELD, N.A.S. *Projeto de pesquisa: propostas metodológicas*. Petrópolis: Vozes, 1996.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BERENSTEIN, Isidoro. *Família e doença mental*. São Paulo: Escuta, 1988.

BRASIL. *Constituição Federal*. 11. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2006.

CAETANO, Marcelo. *Manual de Direito Administrativo*, vol. II, 1972. p. 638.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 16. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

CONDE, G.C. Arquitetura para todos. In: SEMINÁRIO SOBRE ACESSIBILIDADE AO MEIO FÍSICO. 6., 1994, Brasília. *Anais...* Brasília: Corde, 1994, 214 p. 92-94.

CUNHA, Elke M. *Concurso público: visão jurisprudencial*. 1999. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 1999.

FACHIN, O. *Fundamentos de metodologia*. São Paulo: Atlas, 1993.

FERNANDES, Fátima. Governo terá que fazer cartilha para orientar empresas. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 19 mar. 2006.

FREITAS, H.; MOSCAROLA, J.; JENKINS, M. *Content and lexical analysis: a qualitative practical application*. Baltimore: ISRC, Merrick School of Business, University of Baltimore, EUA, 1998. 35 p.

GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GLAT, R. *Cidadania e o portador de deficiência: um novo campo de atuação para os profissionais da educação especial*. Integração, 1994.

GOMES, Joaquim Barbosa. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

HOUAISS, Antonio. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

KEER; D.W. e PLACEK, P.J. *The international classification of impairments, disabilities and handicaps: Progress Report*. New York: International Rehabilitation Review, 1995.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. *Sociologia geral*. São Paulo: Atlas, 1999.

LAPIERRE, L. Imaginário, administração e liderança. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, 29 (4) : 5 -16, 1989.

LAPIERRE, L. (coord.) *Imaginário e liderança: na sociedade, no governo, nas empresas e na mídia*. Trad. Ofélia de Lanna Sette Tôrres. São Paulo: Atlas, 1995. 301 p.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional esquematizado*. 11. ed. São Paulo: Método, 2007. p. 298-300.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveria. Acessibilidade e indignação por sua falta. In CONFERÊNCIA NACIONAL DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ACESSIBILIDADE: VOCÊ TAMBÉM TEM COMPROMISSO. 1., 2006, Brasília. *Anais...* Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos / Conade – Corde. 2006.

\_\_\_\_\_. *Fundamentos de educação especial*. São Paulo: Pioneira, 1982.

MELO, Sandro Nahmias. *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência no Brasil e o princípio constitucional da igualdade (Ação afirmativa)*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) — Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2002.

MOREIRA, D.A. *O método fenomenológico na pesquisa*. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). *Adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência*. Brasília: Corde, 1997.

\_\_\_\_\_. *As organizações de trabalhadores*. Brasília: Corde, 1994.

OLIVEIRA, E.; ENS, R.T.; ANDRADE, D.B.S.F.; DeMUSIS, C.R. *Análise de conteúdo e pesquisa na área da educação*. 2003 (Programa de pós-graduação em educação: psicologia da educação) — Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2007.

OMS (Organização Mundial da Saúde). *Classificação Internacional das Doenças (CID)*. OMS, 1983.10. ed. rev.

PINTO FERREIRA. *Comentário à Constituição Brasileira*, vol. 2. São Paulo: Saraiva, 1990.

RIBAS, João Baptista Cintra. *O que são pessoas deficientes*. São Paulo: Brasiliense, 1985. Col. Primeiros Passos.

RICHARDSON, R.J. e cols. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3.ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSEMBERG, Cynthia. O que está errado com a diversidade. *Exame*. São Paulo, vol. 40, p.86-88, 2006.

RUBIN, S.E & ROESSLER, R.T. *Foundations of the rehabilitation process*. Texas: Pro-Ed, 1995.

SAETA, Beatriz. 2001. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) — Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2001.

SANTOS, Hélio. Pelo milagre da inclusão. *IstoÉ*. São Paulo, n. 1782, p. 89-91, 26 nov. 2003.

SASSAKI, R.K. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SOUZA, Paola Verlangieri de. *A colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. Tese (Doutorado em Educação) — UNICAMP, Campinas, 1999.

SOUZA, Paulo Nathanael Pereira de. Miséria no Brasil chega a 29%. *Gazeta Mercantil*. São Paulo, 15 maio 2006.

-

### **Consultas pela internet:**

<<http://www.datasus.gov.br/cid10/webhelp/introducao>>. Acesso em: 04 fev. 2007.

<<http://www.ibge.gov.br>> Acesso em: 30 jan. 2007.

FERREIRA, B.W. *Análise de conteúdo*. Disponível em:  
<<http://www.ulbra.br/psicologia/psi-dicas-art.htm>>. Acesso em: 13 maio 2007.

FREITAS, H.M.R.; JANISSEK, R. Análise quali ou quantitativa de dados textuais? In: \_\_\_\_\_ . *Análise léxica e análise de conteúdo: técnicas complementares, seqüenciais e recorrentes para exploração de dados qualitativos*. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2000. p.37. Disponível em: <[http://www.ieabrasil.com.br/arquivos/e-learning/analise\\_lexica.pdf](http://www.ieabrasil.com.br/arquivos/e-learning/analise_lexica.pdf)>. Acesso em: 12 jul. 2004.

<<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 19 maio 2007 e 24 maio 2007.

<<http://www.portalprefeitura/secretarias/gestaopublica.sp.gov.br>>. Acesso em: 19 maio 2007.

<<http://www.prefeitura.sp.gov.br/secretarias>>. Acesso em: 15 fev. 2007 e 19 maio 2007.

Senado federal – Subsecretaria de Informações. Decreto 3.298. Disponível em:  
<<http://www6.senado.gov.br>>. Acesso em: 17 maio 2007.

## **VI . ANEXOS**

### **ANEXO 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA (SEMI-ESTRUTURADA)**

1. Qual a sua função na Prefeitura Municipal de São Paulo?
2. O que o fez optar pelo serviço público?
3. Como se deu o seu ingresso no serviço público municipal?  
Conte-nos as etapas do seu processo.
4. Há quanto tempo está na função?
5. Fale sobre seu primeiro dia de trabalho.
6. Sente-se adaptado e cumprindo função compatível com a sua formação técnica e conhecimento?
7. Você necessita de alguma adaptação específica para a execução de seu trabalho?
8. Quais são as dificuldades que você encontra no seu trabalho?
9. Que sugestões daria a pessoas com deficiência que desejam ingressar no serviço público?

## **ANEXO 2 - CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA**

### **CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA**

O presente trabalho se propõe a estudar como se dá o ingresso de pessoa com deficiência na administração pública municipal, na cidade de São Paulo, tendo como parâmetro o cumprimento da lei de reserva de vagas a pessoas com deficiência disporem do direito de fazer parte de autarquias, empresas e instituições.

Trata-se de um estudo descritivo do percurso de um candidato com deficiência no processo seletivo de ingresso no serviço público, nas modalidades de contratação e concurso público. Os dados serão coletados em entrevista com um funcionário contratado e um concursado lotados em uma das secretarias da PMSP; em uma das Diretorias de Recursos Humanos; em material fornecido por secretaria especializada da PMSP nas questões da deficiência e mobilidade reduzida; na própria literatura relativa ao assunto; na pesquisa da aplicação da lei à prática observando-se as dificuldades e facilidades encontradas.

Este material será analisado e será garantido sigilo absoluto sobre as questões respondidas, sendo resguardado o nome dos participantes, bem como a identificação do local exato da coleta de dados.

A divulgação do trabalho terá finalidade acadêmica, esperando contribuir para um maior conhecimento do tema estudado. Aos participantes cabe o direito de retirar-se do estudo em qualquer momento, sem prejuízo algum.

Os dados coletados serão utilizados na dissertação de mestrado da psicóloga Luiza Cristina de Azevedo Ricotta, aluna do Programa de Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento da Universidade Presbiteriana Mackenzie, no ano de 2006.

---

Nome e assinatura do  
pesquisador

---

Nome e assinatura do  
orientador

Instituição e telefone para contato:

-  
**ANEXO 3 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Pelo presente instrumento, que atende às exigências legais, o(a) senhor(a)....., sujeito de pesquisa, após leitura da CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DA PESQUISA, ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e do explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar do estudo alvo da pesquisa e fica ciente que todo trabalho realizado torna-se informação confidencial, guardada por força do sigilo profissional.

São Paulo, ..... de.....de.....

\_\_\_\_\_  
(Assinatura do sujeito ou seu representante legal)

-  
**ANEXO 4 – LEI 13.398, DE 31 DE JULHO DE 2002**

Art. 4º – O edital do concurso público deverá conter:

I – o número de cargos ou empregos públicos vagos disponibilizados para o concurso, bem como o percentual correspondente à reserva destinada às pessoas portadoras de deficiência;

II – a discriminação das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou emprego público;

III – a previsão de adaptação das provas, do curso para capacitação ou formação, quando for o caso, e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato;

IV – a exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de declaração descritiva da deficiência de que é portador, acompanhada de atestado médico especificando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças - CID, bem como a sua provável causa.

Art. 5º – O candidato portador de deficiência inscrito em conformidade com esta lei prestará o concurso juntamente com os demais candidatos, obedecidas às mesmas exigências quanto aos requisitos para provimento dos cargos ou empregos públicos, ao conteúdo das provas, à avaliação e critérios de aprovação, aos horários e locais de aplicação das provas e à nota mínima necessária.

Parágrafo único – Poderão ser requeridas pela pessoa portadora de deficiência, no prazo estabelecido em edital, condições especiais para a realização das provas, ficando a solicitação sujeita à análise quanto à pertinência e viabilidade de seu atendimento, consistentes em:

-  
a) tratamento diferenciado nos dias de realização das provas, indicando as condições especiais de que necessita;

b) tempo adicional para a realização das provas, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista na área de sua deficiência.

Art. 6º – A publicação do resultado definitivo do concurso público será feita em duas listas, contendo, a primeira, a classificação de todos os candidatos aprovados, inclusive a das pessoas portadoras de deficiência, e, a segunda, apenas a classificação destas últimas.

Parágrafo único – Procedimento semelhante deverá ser adotado em outras etapas do concurso, inclusive para fins de aplicação de critérios de habilitação e de aprovação previstos em edital.

Art. 7º – Serão nomeados, proporcional e concomitantemente, os candidatos portadores de deficiência e os demais.

§ 1º – As nomeações incidirão, proporcional e concomitantemente, sobre as listas de candidatos aprovados no concurso geral e específica das pessoas portadoras de deficiência, observando-se, em relação a esta última, sempre, o percentual de reserva de vagas fixado no respectivo edital.

§ 2º – Se da aplicação do percentual de reserva de vagas sobre a lista específica resultar número inteiro e número fracionado, observar-se-á o seguinte em relação à parte fracionada:

I – se igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), arredondada para 1 (um) cargo;

II – se inferior a 0,5 (cinco décimos), considerá-la nas nomeações posteriores, esclarecendo-se tal circunstância por ocasião da ocorrência do evento.

-

§ 3º – Ocorrendo a nomeação do mesmo candidato, inscrito nos termos desta lei, simultaneamente nas listas geral e específica:

I – prevalecerá a nomeação pela lista geral, ficando o candidato automaticamente excluído da lista específica;

II – no lugar do candidato excluído, na forma do inciso anterior, será automaticamente nomeado o candidato subsequente da lista específica, respeitada a ordem de classificação desta.

Art. 8º – Sem prejuízo das exigências aplicáveis aos demais candidatos, inclusive a relativa ao exame médico admissional de caráter geral, na forma da legislação específica, o candidato aprovado em concurso público nos termos desta lei sujeitar-se-á, por ocasião do ingresso, a exame médico específico e à avaliação tendente à verificação da compatibilidade da deficiência de que é portador com as atribuições do cargo ou emprego público almejado.

Parágrafo único – Em se tratando de concursos com exigência de etapa de curso para capacitação e formação, o exame médico específico e a avaliação de compatibilidade poderão ser antecipados, conforme for estabelecido em edital.

Art. 9º – A realização do exame médico específico, sob a competência do Departamento de Saúde do Trabalhador Municipal – DESAT, da Secretaria Municipal de Gestão Pública, tem por objetivo constatar e descrever a deficiência do candidato, bem assim verificar o seu enquadramento nas categorias e limites previstos no artigo 2º desta lei e a sua correspondência com aquela declarada no ato de inscrição no concurso público.

§ 1º – Do resultado do exame médico específico caberá recurso, no prazo de até 3 (três) dias úteis contados do dia seguinte ao da sua publicação, dirigido ao diretor do Departamento de Saúde do Trabalhador Municipal – DESAT, que designará junta médica para a realização de novo exame.

-

§ 2º – A junta médica deverá ser integrada por médico da confiança do interessado, desde que este assim requeira e indique na petição de interposição do recurso.

§ 3º – O resultado do exame médico específico, inicial e em grau de recurso, será obrigatoriamente publicado no Diário Oficial do Município.

§ 4º – Sendo desfavorável o resultado do exame médico específico, o título de nomeação será tornado insubsistente, voltando o candidato, salvo nos casos de comprovada má-fé, a concorrer apenas pela lista geral de candidatos aprovados, observando-se a ordem de classificação desta.

Art. 10 – A avaliação da compatibilidade da deficiência constatada no candidato com as atribuições do cargo ou emprego público almejado, se favorável o resultado do exame médico específico, será procedida por comissão multidisciplinar específica, composta de:

I – dois médicos do Departamento de Saúde do Trabalhador Municipal - DESAT, da Secretaria Municipal de Gestão Pública, um deles preferentemente atuante na área de medicina do trabalho;

II – dois titulares do cargo ou emprego público objeto do certame;

III – dois representantes do Conselho Municipal da Pessoa Deficiente ou por este indicados;

IV – dois representantes da Secretaria Municipal competente para a realização do concurso.

§ 1º – A comissão será constituída pelo titular da Secretaria Municipal competente para a realização do concurso, a partir das indicações requeridas ao Departamento de Saúde do Trabalhador Municipal - DESAT, da Secretaria Municipal de Gestão Pública, à Secretaria na qual se concentre o maior número de ocupantes do cargo ou emprego público objeto do certame, bem assim ao Conselho Municipal da Pessoa Deficiente.

§ 2º – À comissão caberá emitir parecer fundamentado e conclusivo em cada caso, considerando os seguintes fatores, sem prejuízo de outros julgados necessários:

I – o teor do relatório resultante do exame médico específico;

II – a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou emprego público a desempenhar;

III – a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamento ou outros meios que habitualmente utilize;

IV – a Classificação Internacional de Doenças - CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente, quando exigíveis.

§ 3º – Remanescendo dúvidas, poderá a comissão determinar a realização de avaliação prática, consistente no exercício de atividades inerentes ao cargo ou emprego público almejado, com as adaptações que se fizerem necessárias conforme a deficiência do candidato, considerando-se compatível a deficiência se houver aproveitamento satisfatório de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) das atividades.

§ 4º – A comissão fará publicar a conclusão da avaliação no Diário Oficial do Município, no prazo de 20 (vinte) dias contados da data da publicação do resultado definitivo do exame médico específico.

Art. 11 – Da decisão da comissão, apenas na hipótese de não ter sido realizada a avaliação prática, caberá recurso fundamentado e documentado dirigido ao titular da Secretaria responsável pela realização do concurso público, no prazo de 3 (três) dias contados de sua publicação.

Parágrafo único – Se acolhido o recurso, será processada a avaliação prática na forma do artigo 10, devendo o resultado ser publicado no prazo de 20 (vinte) dias, contados da data da publicação desse acolhimento.

-

Art. 12 – Será tornado sem efeito o título de nomeação do candidato cuja deficiência for considerada incompatível com as atribuições do cargo ou emprego público almejado.

Art. 13 – Os portadores de processos mórbidos degenerativos ou progressivos, uma vez instalados, independentemente desses processos acometerem órgãos, membros ou funções, unilateral ou bilateralmente, não serão enquadrados nesta lei.

Art. 14 – A deficiência existente não poderá ser argüida para justificar a readaptação funcional ou a concessão de aposentadoria, salvo se dela advierem complicações que venham a produzir incapacidade ocupacional parcial ou total.

Art. 15 – Após o ingresso das pessoas portadoras de deficiência no serviço público, ser-lhe-ão asseguradas condições ao exercício das funções para as quais foram aprovadas, bem como para a participação em concursos de acesso.

Art. 16 – Qualquer pessoa poderá, e o servidor público deverá, comunicar ao órgão do Ministério Público competente, violações a direitos e garantias assegurados nesta lei.

Art. 17 – As disposições contidas nesta lei aplicam-se, no que couber, às autarquias e fundações públicas municipais.

## **ANEXO 5 - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS COM FUNCIONÁRIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

### **Primeira Entrevista**

#### **Caso A**

W.C., sexo masculino

Publicitário, cadeirante, deficiência desde os 20 anos (acidente de moto)

Funcionário da Seped da PMSP

Contratado

#### **Qual a sua função na Prefeitura Municipal de São Paulo, especificamente na Secretaria Especial da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida?**

Eu sou coordenador social da Seped há mais ou menos um ano e meio. Eu desenvolvo um trabalho de interação com 2º e 3º setor, setor privado e ONGS, associações que trabalham com a pessoa com deficiência. Nosso papel é saber o que estas ONGS estão fazendo e divulgar estas informações, do que cada ONG faz para que chegue ao município e possam usufruir desses serviços do terceiro setor. Tendo em vista que a maioria dos recursos estão nesta área, a prefeitura tem alguns serviços que atendem deficientes, alguns são convênios com instituições. A função é estreitar laços com essas instituições para que elas possam ajudar na melhoria da qualidade de vida da pessoa com deficiência.

#### **Você teria algum exemplo para dar de sucesso de uma dessas ONGS? Algum projeto que esteja mais inteirado?**

Sim, a princípio a nossa função é disseminar informações, o que eu acho que a solução vem daí. Fazemos várias parcerias em... com infra-estrutura em eventos. Na semana passada ocorreram dois eventos importantes, da Sociedade Brasileira de Laser e da Associação de Diabetes Juvenil, que abrange a prevenção do Diabetes, um grande causador de amputação e deficiência visual. O Lar São Francisco tem parceria com a gente, ajudamos a eles conseguir dinheiro para suas ações, na doação de cadeiras de rodas. Na AACD, que faz um grande trabalho de conscientização de mudança atitudinal, da pessoa se conscientizar da necessidade

-  
e urgência da inclusão da pessoa com deficiência, seja no mercado de trabalho, no social, lazer e convivência e de também incentivar os próprios deficientes a buscarem e lutarem por isso, mostrarem a cara. Nós [ele refere a ele inclusive] somos 15% da população e não sei se 1% nós vemos pelas ruas. Em função de todos os problemas que enfrentam, até o aut preconceito, não saem, não lutam por seus direitos porque têm medo, vergonha. Então o movimento de superação junto com a Seped vão realizar uma passeata no dia 2 de dezembro, na avenida Paulista. É a terceira passeata dessa associação. Na última eles reuniram 2.500 pessoas e alguns formadores de opiniões, o que eu acho que é um grande caminho para a mudança atitudinal, fomentar na própria sociedade a criação de multiplicadores desse conceito de inclusão, seja ela arquitetônica, atitudinal.

A Seped veio para um trabalho horizontal com as outras secretarias [da PMSP], de conscientizá-las. Para que todos os projetos do poder público e leis já saiam da raiz sensibilizados. E nós [Seped] temos que cobrar isso [das secretarias], entendeu? Ao mesmo tempo que a gente cobra, a gente tenta conscientizar que, daqui para a frente, essa questão possa ser mais pensada. Eu brinco, e as pessoas acham que eu estou ficando louco, mas eu vou ficar feliz o dia em que esta secretaria não precisar mais existir, e eu estiver desempregado. Sabe por quê? Porque todas as outras secretarias, da cultura, saúde, educação e trabalho, não vão precisar mais que a gente cutuque eles. Oh! Vocês têm que pensar na rampa, no piso para o cego, no telefone para o deficiente auditivo... O dia que todos já pensarem nisto, tatuado na memória deles, eles não vão mais precisar que alguém chame a atenção.

### **Conte-nos sobre o que o fez optar pelo serviço público.**

Na verdade, não foi uma opção, eu estava desempregado e fui convidado para trabalhar aqui.

### **Uma decorrência?**

Eu trabalharia em qualquer outro lugar, público ou privado. O bom é que eu, em oito anos de cadeira [de rodas], desde o meu primeiro ano de lesão, comecei a buscar formas de efetuar minha inclusão, de lutar por ela e reclamar por ela.

-

### **Pela sua própria inclusão?**

Sim, pela minha própria inclusão e pelas pessoas que estão na mesma situação. Porque eu só fui tomar consciência do descaso que o deficiente passa quando eu me tornei um. Até então, pela própria falta de informação e de contato. Porque esses 15% eu não via, não conhecia nenhum deficiente. Eu desconhecia até o que era lesão medular. O meu caso foi acidente de moto, sem nem saber que a medula passa por dentro da espinha e que qualquer um está passível de se tornar um deficiente. Muitas pessoas acham que isso só acontece com o outro, mas na verdade todos nós somos passíveis de nos tornar deficientes. Quando eu tive contato com isso, eu comecei a lutar por esta inclusão e, por uma boa ironia do destino, eu vim trabalhar aqui, onde eu posso realmente colocar em prática essa minha vontade e idéias de inclusão.

### **Como se deu seu ingresso no serviço público municipal? Conte-nos as etapas desse processo.**

Foi simples e rápido. Eu trabalhei numa instituição chamada Próximo Passo, uma ONG em que a presidente era a Mara Gabrili. Um dia eu li uma matéria de entrevista com ela numa revista e me identifiquei muito com as idéias e a luta dela pela inclusão. Aí eu apareci na ONG e me ofereci como voluntário. Trabalhei ali por dois anos, e por força maior eu tive que trabalhar em outros lugares para pagar minhas contas, enfim, não pude mais prestar esse serviço na ONG. Mas durante dois anos eu estava trabalhando lá, três vezes por semana. Quando eu saí de lá, parei de trabalhar. Continuava em contato com a Mara ajudando como conselheiro da ONG Próximo Passo. Quando foi criada a SEPED, passado um tempo, ela entrou em contato comigo dizendo que tinha um cargo, e se eu queria fazer uma entrevista. Eu fiz e acho que eles gostaram do meu perfil, pois não fui entrevistado somente por ela, mas por outras pessoas daqui desta secretaria. Eu gostei do ambiente, entramos num acordo, e eu comecei a trabalhar.

### **Para você fazer este trabalho de articulação?**

Na verdade, eu entrei para fazer articulação junto ao Conselho da pessoa com deficiência. Eu desenvolvi o meu trabalho e, nas horas vagas, comecei a tratar de algumas estratégias de interação com as ONGS, e a secretária [Mara Gabrili] gostou

-

da idéia, me nomeou coordenador social. Ela viu que eu poderia desenvolver um trabalho produtivo nessa área também.

**Após você ser entrevistado por várias pessoas desta secretaria, o que ocorreu com você? Passou por alguma comissão, médico?**

Eu fiz os exames normais para ingressar na prefeitura. Fui no RH levar alguns documentos, passei na consulta médica, tudo norma como qualquer outro funcionário contratado passa. A secretária me indicou e, no RH, foi uma questão burocrática, documentos, carteira de trabalho, essas coisas.

**Você passou por alguma comissão que avalia a sua função com o tipo de deficiência?**

Não passei, até pela minha deficiência não ser tão limitante e, na estrutura que eu utilizaria, do tipo computador. Não teve nenhum teste, nenhuma avaliação funcional, foi tranquilo em relação a isso. Eu não se existe essa comissão para outras deficiências, se fazem alguma avaliação. Eu acho que isso fica por conta da área médica. Eu passei por uma consulta médica, e foi emitido um laudo sobre a minha deficiência. Nesse laudo eu não me lembro, mas acredito que tinha alguma referência às limitações que possuo e dizendo que eu estava apto para executar o serviço que o cargo requisita.

**Há quanto tempo você está na função? Você disse um ano e meio?**

Isso!

**Fale sobre seu primeiro dia de trabalho.**

Ah! Foi muito tranqüilo. As pessoas com quem eu trabalho, hoje eu as conheço bem. São meus amigos. Me receberam bem. Acho que, na questão de ser deficiente integrando um novo local de trabalho, eu não tive problema. Trabalhei em outros lugares, mas eu acho que o que pode pesar às vezes é a questão da convivência, do possível preconceito ou um possível assistencialismo que varia de pessoa para pessoa, e não algo que seja da empresa, do lugar onde se trabalha, ou do cargo. Na verdade, é você que trata a questão, quem ensina as pessoas a lidarem com você e a sua deficiência. Aqui, por ser uma secretaria que trabalha diretamente com esse

-  
assunto, todos já estavam predispostos à convivência com uma pessoa deficiente. Eu não sou o único com deficiência aqui na secretaria e nem fui o primeiro. Portanto, não tive problema algum e, mesmo que fosse, tenho certeza que não teria problemas porque sou a mesma pessoa de quando eu andava, lógico que agora mais evoluída, mudada, na forma física e até psicológica e espiritual. Sendo assim, mais profundo, mas eu acho que não seria a minha deficiência que me dificultaria no relacionamento com ninguém. Aprendi aqui novas funções e os trâmites da secretaria, todos me trataram bem e deram todo o suporte necessário para eu desenvolver a tarefa que estou aqui para fazer.

**Você falou que trabalhou em outros locais antes de vir para a Prefeitura. Que lugares foram estes?**

Eu trabalhei na XXXXX, uma loja que faz adaptação veicular para pessoas com deficiências. Trabalhei na XXXX academia, como designer gráfico. Trabalhei na ONG Primeiro Passo, como diretor de arte e publicidade. Trabalhei também como free-lancer, fazendo alguns trabalhos como web designer e designer gráfico.

**Você continua desenvolvendo este trabalho?**

Agora não, porque tenho menos tempo. É mais um hobby. Eu trabalho o dia inteiro aqui, chego em casa pensando aqui na secretaria. É muita coisa....

**Você tinha essa profissão antes de vir para cá então?**

Sim. Eu sou formado em publicidade. Quando eu sofri o acidente, estava na faculdade e, depois disso, eu voltei e terminei. Trabalhei mais como free-lancer todo este tempo até vir para cá.

**Você se sente adaptado e cumprindo a sua função de acordo com a sua formação técnica e de conhecimento?**

Eu diria que a área que eu escolhi e sempre quis fazer é a publicidade. Acho que ela é adaptável a qualquer área que você for trabalhar. Como eu trabalho agora na área social, de certa forma, eu tenho que vender uma idéia e uma imagem. A publicidade você a encaixa em qualquer tipo serviço, seja no público ou privado, e em qualquer outra área.

-  
**Você necessita de alguma adaptação específica para a execução do seu trabalho?**

A única adaptação é arquitetônica, nas portas, largura de porta de banheiro. Eu me reabilitei de uma forma a depender cada vez menos de qualquer aparato que ajude, a não ser minha cadeira de rodas. Eu moro sozinho numa casa onde não adaptação alguma. A não ser minha cama, que é da altura da minha cadeira, mas isso eu não conto como adaptação. Desde o princípio, eu me desapeguei de ter uma cama hospitalar e de qualquer outro aparato, e acabou se tornando uma forma de me reabilitar por não ter que ficar dependendo quando não tivesse, quando eu saísse do meu mundo de dentro de casa por exemplo. Que eu pudesse conviver em qualquer lugar, a grande dificuldade realmente são portas estreitas, e o prédio aqui [Prefeitura] possui, na copa. Eu não consigo entrar para pegar água e tomar um café. O resto dos locais são todos adaptados por si só. O banheiro é, os corredores já eram largos, e as portas aqui da seção são também bem largas.

**Como você faz quando quer ir até a copa?**

Na verdade, eu não entro na copa, eu vou até o bebedouro, que fica do lado de fora. Na copa tem uma moça que trabalha lá ou as próprias estagiárias que trabalham aqui e que me auxiliam no caso de eu querer pegar um café ou alguma coisa.

**Você almoça aqui?**

Não, em um restaurante. Há um refeitório aqui na Prefeitura e, caso eu almoçasse aqui, não haveria problema, pois tem acesso.

**Na sua contratação foi necessário solicitar previamente algo enquanto ajuda técnica para a sua função?**

Não solicitei. Eu pensei que não teria problemas aqui porque já existiam cadeirantes como eu e, no dia-a-dia, pude comprovar isso.

**Quais as dificuldades que você encontra no seu trabalho? Se é que elas existem...**

Aqui internamente eu não tenho nenhuma, mas, na parte externa, no estacionamento de carros, tem pessoas que estacionam na vaga especial. Muitas

-  
vezes eu chego e tem um carro parado que não é de pessoa com deficiência. Mas isso não acontece só aqui, é no Brasil inteiro. E nós estamos lutando para mudar isso, inclusive tem um projeto tramitando no Ministério Público para que todas as vagas sejam fiscalizadas. A vaga de estacionamento no supermercado, por exemplo, vai ser fiscalizada pelo próprio supermercado. Se tiver alguém estacionado sem o cartão de pessoa com deficiência identificando no carro, o supermercado será multado. Acho que é um processo lento, mas já demos um start.

**Mas, nesse seu trabalho de coordenador social, você encontrou algumas dificuldades? E podem não ser internas mas até externas...**

É a postura assistencialista de muitas associações de deficientes que acham que o mundo é culpado pelas deficiências deles. Eu entendo que falta muito para nós termos uma vida equiparada em direitos, os mesmos que as pessoas que não são deficientes possuem. Deveres nós temos, pagamos impostos como todo o mundo. Tem associações que acham que tem que ganhar tudo de graça porque são deficientes. Que ele tem que ter vantagem. Eu acho que esse não é o caminho, a pessoa tem que fazer jus para merecer e até para cobrar um direito dela. Tem que ter dignidade para isso.

**Você percebe isso com relação ao trabalho?**

O problema das pessoas com deficiência vem desde que eles foram excluídos da escola, desde a infância. Então a maioria dos deficientes não são capacitados para integrar um trabalho que necessite de no mínimo preparo. Eles acabam recorrendo muito ao comércio, ao trabalho informal, como camêlo. O que eu mais presencio são pessoas com deficiência pedindo licença para trabalhar na rua, um subemprego. A gente vê esse decreto da lei de cotas, que, na minha visão, é paliativa, porque a vida inteira não deram estudo, nem transporte e acesso. Agora eles querem que essa pessoa integre no local de trabalho uma cota de deficientes para trabalhar neste local. Só que o próprio local não tem informação de como é conviver com essas pessoas e não dão suporte. O que acaba acontecendo é que colocam a pessoa lá na salinha dela só para cumprir a cota de deficiente, mas ela não trabalha e nem produz. Se sente mal porque não é produtiva, é diferente dos outros.

-

E os outros que estão trabalhando se sentem mal também porque tem alguém ali que não trabalha, e ela sim, trabalha.

Isto acabou gerando outros problemas, maquiou a situação, que eu acho que não é a solução. Antes de pensarem nisto, eles tinham que tornar todas as escolas acessíveis e todos os profissionais capacitados para atender os deficientes. E essa é a luta da Seped. Nós estamos interagindo com a educação, com a saúde. Se os deficientes tiverem instrução, terão recursos para lutar de igual para igual e para que seja incluído e seja produtivo e capacitado.

O decreto da lei de cotas não deveria exigir só contratar mas capacitar. Essa é outra luta da Seped: conseguir promover a capacitação do deficiente para que ele possa integrar o mercado de trabalho.

### **Seria formar para ocupar o mercado de trabalho?**

Exato, mudar e consertar o erro. Porque ele nunca teve educação, nunca teve vaga para ocupar, então é de se entender essa postura.

### **Você fala em capacitação, em treinar para determinada função?**

Exato, treinar. Um treinamento básico que sirva para qualquer função e um, mais técnico, direcionado para o cargo que ele deseja. Há uma diferença entre alfabetizar um adulto e uma criança. A dificuldade do adulto é bem maior, e o tempo que ele demora para aprender também. Lógico que depende da vontade de cada um, mas se, quando criança, não pode ter esta oportunidade, no mínimo é necessário dar essa opção para ele agora. Fica difícil porque as empresas têm que contratar, e elas próprias reclamam. Mas não tem deficiente capacitado, e a negociação agora é em torno disso. Já que tem que empregá-los, tem-se que capacitar essa pessoa.

### **Que sugestões você daria à pessoas com deficiência que desejam ingressar no serviço público?**

Eu não sei como anda a questão dos concursos. Mas eu acho que eles tem que ficar atentos quando tiverem concursos públicos para ingressar. E que possa decidir trabalhar numa área em que se sinta bem. Acho que o mais importante de um trabalho, além do salário que a gente precisa para sobreviver, é trabalhar num lugar onde se sinta útil, onde você gosta do que está fazendo, porque assim você é mais produtivo.

-  
**Você sugeriu ficar atento aos concursos, mas há esta outra modalidade de ingressar na administração pública, que é pela contratação. Que sugestões você daria a elas?**

Eu não sei. Como, no meu caso, eu fui convidado por uma pessoa que já me conhecia e o meu trabalho, não sei como funciona a divulgação de vagas para contratação. Acho que o RH poderia dar esta informação.

**Essa busca de autonomia pela própria subsistência que você fez no seu caminho de vida, se bancar financeiramente, terminar sua faculdade... de onde partiu isso?**

Eu acho que vem de berço. Eu sempre tive esse sonho, sempre traçei esta meta e assim, muito antes de eu me tornar deficiente, eu já fazia faculdade e tinha uma meta que, aos 25 anos de idade, queria estar morando sozinho e talvez casado com filho. Tudo era meio subjetivo, mas era assim para mim. E aos 20 anos, quando sofri o acidente, a impressão que eu tive foi que tudo isso foi por água abaixo e que não seria mais possível isso. É muito difícil para quem sofre o acidente. E eu fui vendo com a minha reabilitação que era possível eu ter autonomia. Só atrasou um pouco o processo. Assim, eu que planejava aos 25 anos sair de casa, fui fazer isso com 26 anos e meio. Quando eu vi que era possível a minha reabilitação, eu continuei um sonho de criança, de morar sozinho, trabalhar e me sustentar e sair das asas dos meus pais.

Foi muito louco porque, ao sofrer o acidente, a família toda mudou. Todo mundo sofre com esta fatalidade que acontece de repente. Você está andando de moto e amanhã você está numa cadeira de rodas [referindo-se ao que ocorreu com ele mesmo], e muda toda a sua rotina de vida, e muitas coisas novas acontecem.

Comecei a aprender tudo igual a uma criança, e a própria família se torna mais coruja, toma mais cuidado. Então para mim foi difícil me desvincular, porque para eles eu necessitava de total atenção. Quando eu decidi sair, eles não concordaram muito, tinham medo de que eu não fosse capaz. E eu não precisava provar para mim e nem para eles que era capaz e hoje eu provei isso. É muito melhor para mim e para eles, que hoje seguem a vida deles, porque, quando aconteceu o acidente, meu pai e minha mãe, que saíam sempre, deixaram de fazer isso por minha causa. Sempre ficava um ou outro, e deixaram de sair juntos.

-  
Aí eu percebi que quem precisava sair era eu. Eu precisava mostrar isso para mim e para eles, que eu era capaz. Eles retornaram às atividades sociais deles e mais felizes por verem que eu não precisava desse assistencialismo e paternalismo constante.

**Você conseguir ensiná-los! É uma troca.**

É uma troca, sim. Mas, o mais importante foi enxergar que eu consegui isso. E que eu possa conseguir mais e sempre.

**Que consiga muito mais, com certeza. Muito obrigada, eu aprendi muito com você, e foi uma satisfação estar aqui, te conhecer.**

---

**Segunda Entrevista**

**Caso B**

S.S.K., sexo feminino.

Arquiteta, cadeirante, deficiência desde o nascimento (poliomielite)

Funcionária da Seped da PMSP

**Qual a sua função aqui na Prefeitura?**

Eu sou arquiteta, e já entrei como arquiteta.

**E você faz parte da secretaria da pessoa com deficiência ou antes você fazia parte de um outro local de trabalho?**

Eu fiz parte de um outro local, passei 19 anos na Prefeitura, e eu sempre trabalhei na Secretaria da Sub-prefeitura. Há um ano e meio, quase quase anos atrás trabalhei com uma parte voltada à acessibilidade, arquiteta voltada mais para se garantir o acesso. Mara [Gabrili], que já me conhecia, que é a secretaria da pessoa com deficiência, me convidou para trabalhar com ela. Estou “emprestada”, vamos dizer, eu continuo pertencendo à minha locação na secretaria da Sub-prefeitura, mas estou prestando serviços aqui.

-

### **E o que a fez optar pelo serviço público?**

Na verdade eu acredito que não foi uma opção, sou bem sincera, eu entrei, terminei a faculdade, e eu trabalho arquitetura e designer. Teve um concurso público de um cursinho, com vários colegas meus, e eu entrei. Demorou quase três, quatro anos para eu ser chamada. Nesse ínterim, eu já tinha escritório, já trabalhava com arquitetura, sim, de maneira modesta, pra quem é recém-formado, mas já tinha uns projetinhos, umas coisinhas, mas, quando saiu minha nomeação, fiquei indignada, não queria isso de jeito nenhum.

### **Não queria isso?**

Não, foi meu pai que me encheu, e hoje eu agradeço a ele. Ele tinha preocupação com que eu tivesse uma instabilidade de emprego, eu trabalhava como autônoma e não tinha uma coisa fixa, e, na época, eu não queria, então comecei e hoje eu agradeço. Aos poucos você vai gostando, você tem que achar um modo de gostar daquilo que você faz.

### **Interessante porque seu pai viu mais à frente, né?**

Sim, viu!

### **Que você precisava se socializar, se garantir, essa instabilidade, isso é bom.**

Ele conseguiu me convencer, eu querendo ou não querendo, não, vai!

### **Aí você foi?**

Aí eu fui.

### **Aí você foi para a secretaria da sub-prefeitura como arquiteta?**

Isso, como arquiteta.

### **Como que se deu seu ingresso no serviço público municipal? Conte-nos as etapas. Você falou, mas eu gostaria de saber mais detalhadamente, como foi seu início, sua chegada.**

Então, quando eu fui chamada, eu não fui chamada para a Secretaria da Sub-prefeitura. Na verdade, eu fui chamada para trabalhar em um departamento que era

-  
no centro de São Paulo, era num prédio inacessível, que trabalhava com desapropriações, chamava Desap, desapropriações da Prefeitura.

Aí, eu já tinha alguns colegas que tinham entrado. Falou Silvana, uma colega minha: "Lá é muito complicado pra você trabalhar". Só que, quando você é chamada por uma secretaria, a pessoa conta com aquela vaga que você está sendo chamada, e eu tive mais uma etapa anterior a isso, eu fui chamada pelo concurso, e fui me apresentar.

Me apresentei; aí você passa por exames médicos, passava; hoje existe uma coisa muito diferenciada... uma lei de cota, um percentual de cotas para a pessoa com deficiência, na época que eu ingressei não existia, e eu concorri normalmente como qualquer outra pessoa: entrei no concurso e, na hora do exame médico, foi difícil porque eu tinha provas que eu tinha aptidão para exercer o meu cargo.

Eu sempre tive deficiência, tive poli de criança. A junta médica, com três médicos aonde de todas as maneiras eles tentavam dizer que eu não podia ir em obras, que eu não podia, então eu tinha que demonstrar aqui dentro, das aptidões, que eu tinha competência para exercer o trabalho à qual eu tinha sido chamada... para ser arquiteta. Tinha aprovação de plantas, tinha um trabalho não necessariamente de ir em campo, de fazer medições, foi super simples.

### **Essa comissão médica era aqui da prefeitura ou chamaram médicos de fora?**

Da prefeitura, existe um departamento chamado Demed. Tudo naquela época, não sei se hoje em dia, não fui mais... Aonde você passava era simples sistema de equipamento, onde você pede licenças médicas, todo esse trabalho médico são da própria prefeitura, e aí concordaram que eu estava apta, porque na verdade eu não tinha nenhuma doença.

### **Foi demorado. Foram várias vezes que você se reuniu com essa equipe ou não?**

Não, não foi na primeira, eu brinco ou eu sou boa de conversa, consegui convencê-los logo, claro que você passa por uma série de exames, você não tem nenhuma doença mesmo, e aí você tem que assinar um termo que você não vai se aposentar por ser deficiente, pelas limitações que eu já entrei, com essas limitações que algumas pessoas, durante o percurso, não podem mais andar e podem se

-  
aposentar. Eu não posso me aposentar por esse motivo, então é um regime especial que eu não sei explicar qual é na quela época, hoje eu não sei como é, como ele funciona.

Quando fui me apresentar para o trabalho, vi que era para essa secretaria. Aí, conversando com colegas que já trabalharam na prefeitura, falavam que lá era difícil, um prédio ruim, e falavam também sobre o banheiro: como você vai ter acessibilidade? Naquela época, em prédio nenhum.

Eu tinha uma amiga que trabalhava na Sub-Prefeitura da Casa Verde, hoje Sub-Prefeitura, na época Regional. Ela disse que iria me apresentar ao supervisor. Aí fui. Conversei com o supervisor, enfim, e ele disse que queria que eu fosse trabalhar lá. Aí ótimo, só que, na época de conversar, ele fez uma carta me chamando, e eu tive que conversar com o chefe do secretario, que determina as pessoas, para que lugar elas vão. Eu não sei o nome, sei que é tarefa de administração. Então eu marquei uma entrevista com ele e fui lá chorar, falei que não iria, e ele disse: "Mas você quer ir". Não, eu não vou para aquele lugar, que eu não tenho condições, não. "Mas você quer ir. Aí ele vai perder a vaga". Mas me lembro que eu fiquei esperando horas ali, aguardando... Ele me atendeu. Resumindo: eu acabei conseguindo ir para a Casa Verde, porque era próximo de minha casa, e eu tinha como ir ao banheiro, eu ia na minha casa, não podia ficar direto no trabalho, na época não tinha banheiro acessível em lugar nenhum. E foi a maioria dos lugares que eu trabalhei na verdade me impossibilitavam de ir ao banheiro, eu sempre tinha que estar próxima de minha casa. Aí eu fui indo para alguma Sub-prefeitura que eu assumi um cargo de chefia, que os próprios funcionários tinham que me subir e auxiliar na escada. Então foram vários percursos. Aos poucos parece que a consciência sobre isso foi aumentando. Eu mesmo, cada lugar que ia trabalhar, acabava adaptando banheiro, acabava adequando, que era o único maior problema, e aí foi. De um tempo para cá, fui para a Secretaria da Sub-prefeitura, não mais Sub-prefeitura.

### **Você ficou lá quanto tempo?**

Fiquei lá acho que uns quatro, cinco anos, e lá também já consegui o banheiro adaptado. Sempre ia fazer as reformas. Primeiro foi na alameda Santos. Conseguimos com o proprietário do prédio fazer a reforma do banheiro. Aí depois

-  
aqui no Centro também, próximo, mas aqui também já tinha um banheiro adaptado, vaga sempre eu vi, que você tem que conversar muito com as sugestoras. Às vezes, eu divido, venho de carro, mas eu precisava parar próximo da entrada, geralmente era vaga do secretário.

**E aí você veio ... Então, retornou para cá, para onde você inicialmente tinha sido chamada para a Prefeitura...**

Não, tudo isso a Secretaria da Sub-prefeitura engloba. Todas essas administrações. Eu sempre "tive" na secretaria da sub-prefeitura, mudando da alameda Santos para o Centro, porque o Centro... a secretaria mudou, e eu também me mudei junto, pois o prédio foi desativado, e alugaram esse. Acabei vindo para cá, e aí a Mara me convidou e vim para cá.

**Essa Secretaria foi criada há mais de um ano?**

Isso, foi em abril de 2005.

**Você se lembra como foi seu primeiro dia de trabalho, como foi sua chegada num ambiente?**

Na verdade, eu coloco meu primeiro dia de chegada como o dia que eu fui pedir para ir para lá, porque, a partir daí, eu já tinha uma amiga que trabalhava nesse lugar. Então ela me apresentou para as pessoas. Isso até eu conseguir realmente a minha transferência de locação para lá.

Passaram-se quase 15 dias, e nisso eu já ia, voltava, ia e voltava... Então, quando eu cheguei literalmente, eu praticamente já era conhecida pelas pessoas, já estava integrada, mas você sempre tem um receio, aquele medo de como te aceitam, como não te aceitam... Era um lugar horrível. Era um...

**Como te aceitaram? Te receberam melhor?**

Olha, eu vou ser sincera, existe uma coisa muito gostosa na Sub-prefeitura, principalmente em lugares bem mais simples: os funcionários. São funcionários simples, mas eles têm um acolhimento muito interessante, que às vezes eu não sinto quando você trabalha numa secretaria, já que é um nível mais, vamos dizer... hierarquizado. Como era um ambiente um pouco bagunçado, então a coisa era

-  
muito mais família. Então foi uma experiência... Foi... De um certo ponto, foi a primeira vez. Eu já tinha trabalhado num escritório mais de um certo tempo...

**Era um contato mais reduzido, um escritório privado você tinha...**

E eu acabei com rede de proteção maior. É que eu acabei de entrar em uma Sub-prefeitura pequena, com pouca gente, que era um número muito reduzido de pessoas para uma Sub-prefeitura que abriu de um dia para o outro, com um número mínimo de amigos. Então...

**Agora hoje você pertence a uma secretaria que é grande.**

É grande. Na época que eu vim trabalhar, isso eu estou falando na secretaria, não nessa, e aí eu também conhecia a Mara, e era um pouco diferente. E aqui já tem um acolhimento que você necessita até pelo modo da secretaria, mas, quando eu vim a primeira vez trabalhar na secretaria, eu tive uma certa segurança, porque é uma coisa mais hierarquizada, mas séria, e demora um pouquinho mais.

**Você sentiu isso? Que demorou mais para você?**

Me ambientar, eu tinha bons amigos, mas isso também já foi depois de 10 anos de trabalho. Aí você já tem outra relação de trabalho, você já perde seu medo.'

**Claro, mas você sentiu a diferença da hierarquia da necessidade, você sentiu mais assim a cobrança técnica, digamos.**

Sim. Aqui estamos mais como profissionais.

**Tem algo mais a acrescentar que considera relevante?**

Não, é isso!

**Obrigada pela entrevista.**

Eu agradeço e espero ter contribuído.

## **ANEXO 6 – ITENS PREVISTOS EM EDITAL DE CONCURSOS PÚBLICOS\***

**Os editais de concursos públicos deverão conter, conforme o Decreto 3.298/99:**

**1º** – o número exato de vagas para cada cargo bem como a nota mínima exigida para a aprovação;

**2º** – as atribuições essenciais do cargo e a referência às normas que as especifiquem numa totalidade;

**3º** – a previsão de adaptação de provas conforme as deficiências dos candidatos, concorrendo o candidato portador de deficiência, no tocante ao conteúdo e à avaliação, em condições de igualdade com os não portadores de deficiência;

**Parágrafo Único** – para efeitos deste artigo, consideram-se condições de igualdade aquelas que permitam a avaliação do candidato portador de deficiência respeitando-se as peculiaridades da deficiência de que é portador.

**4º** – a exigência de apresentação pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a deficiência, com expressa referência ao código correspondente no CID - Classificação Internacional de Doença;

**5º** – a obrigatoriedade da avaliação de compatibilidade da deficiência de que é portador o candidato com as atribuições exigidas para o cargo, sendo esta avaliação realizada após o concurso.

**Além disso, deverão prever procedimentos na avaliação para admissão:**

- Os procedimentos na avaliação para admissão não poderão obstar, sem justa causa, o acesso do candidato a qualquer cargo público, por causa de sua deficiência, sob pena de se caracterizar o crime tipificado no artigo 8º, inciso III, da Lei 7.853/89.

- Para avaliar a compatibilidade das atribuições do cargo com as características das deficiências dos candidatos o órgão que solicitar a realização do concurso deverá prever a constituição de uma equipe multiprofissional, para atuação e emissão de parecer em conjunto, com no mínimo 02 profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo, obrigatoriamente, um médico. Participará ainda dessa comissão um representante da área de recursos humanos. Em caso de necessidade, a equipe poderá solicitar parecer de outros especialistas de área afim.
  
- A compatibilização do tipo e grau de deficiência de que é portador o candidato com as atribuições essenciais do cargo ou função a exercer será definida pela equipe multiprofissional observados os seguintes critérios:
  1. informações prestadas pelo candidato no ato de sua inscrição por meio da respectiva ficha; condições individuais do candidato;
  2. natureza das tarefas e atribuições essenciais do cargo ou função a exercer;
  3. viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho, na execução das tarefas, nas aplicações de métodos, técnicas e no emprego de instrumentos;
  4. a possibilidade de uso, por parte do candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize;
  5. a classificação da Organização Mundial de Saúde (CID) e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente;
  6. a equipe deve estar atenta aos aspectos relativos ao potencial de trabalho e não à limitação do portador de deficiência. Todas as possibilidades devem ser esgotadas antes de julgá-lo inapto, e a avaliação das potencialidades inerentes à pessoa portadora de deficiência ou nela remanescentes deve partir de seu talento, habilidade, aptidão e capacidade.

---

(\*) Fonte: artigos 39, 40, 41, 42, 43 e 44 do Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, Seção IV, relativo ao acesso ao trabalho da Constituição Federal.

-  
**ANEXO 7 - MODELO DE EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO PARA  
PROVIMENTO DE CARGOS DE (TÍTULO DO CARGO) NO ANO DE XXXX\***

**2.2. DA INSCRIÇÃO DE CANDIDATOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

2.2.1. Serão reservadas 10% (dez por cento) do total de vagas oferecidas no edital para candidatos portadores de deficiência, arredondado para o número inteiro imediatamente superior, caso fracionário o resultado da aplicação do percentual.

2.2.2. Consideram-se pessoas portadoras de deficiência aquelas que se enquadrarem nas categorias discriminadas no art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, publicado na Seção 1 do Diário Oficial da União, de 21 de dezembro de 1999.

2.2.3. O candidato que pretender concorrer às vagas reservadas deverá declarar-se, sob as penas da lei, pessoa portadora de deficiência, nos termos em que a considera o art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e juntar ao requerimento de inscrição preliminar laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência de que é portador, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID) e à comprovada ou provável causa da deficiência.

2.2.4. Será processada como inscrição de candidato normal a requerida por aquele que invoque a condição de deficiente, e deixe de atender, em seus exatos termos, às exigências previstas no subitem anterior.

2.2.5. O candidato portador de deficiência, que necessite de tratamento diferenciado para se submeter às provas, deverá requerê-lo, por escrito, à Comissão de Concurso, no ato da inscrição preliminar, indicando, claramente, para tanto, quais as providências especiais que entende necessárias.

-  
2.2.6. O candidato portador de deficiência aprovado na prova prática da 3ª Fase - elaboração de uma sentença trabalhista, submeter-se-á, em dia e hora designados pela Comissão de Concurso, antes da realização da prova oral, à avaliação de Comissão Multiprofissional quanto à existência e compatibilidade da deficiência com as atribuições inerentes à função judicante.

2.2.7. A Comissão Multiprofissional, designada pela Comissão de Concurso, será composta por 02 (dois) médicos e 03 (três) profissionais (do órgão e área que lançam o edital,) cabendo ao mais antigo destes presidi-la.

2.2.8. A Comissão Multiprofissional, necessariamente até 03 (três) dias antes da data fixada para a realização da prova oral, proferirá decisão terminativa sobre a qualificação do candidato como deficiente e sobre sua aptidão para o desempenho do cargo.

2.2.9. A seu juízo, a Comissão Multiprofissional poderá solicitar parecer de profissionais capacitados na área da deficiência que estiver sendo avaliada, os quais não terão direito a voto.

2.2.10. Concluindo a Comissão Multiprofissional pela inexistência da deficiência ou por sua insuficiência, passará o candidato a concorrer às vagas não reservadas.

2.2.11. O candidato portador de deficiência concorrerá a todas as vagas oferecidas, utilizando-se das vagas reservadas somente quando, tendo sido aprovado, for insuficiente a classificação obtida no quadro geral de candidatos para habilitá-lo à nomeação.

2.2.12. Os candidatos portadores de deficiência participarão do concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que tange ao conteúdo, avaliação, duração, horário e local de aplicação das provas, ressalvada, quanto à forma de prestação das provas, a deliberação da Comissão de Concurso ao requerimento previsto no subitem 2.2.5.

-

2.2.13. Não preenchidas por candidatos portadores de deficiência, as vagas reservadas serão ocupadas pelos demais candidatos habilitados, com estrita observância da ordem de classificação no concurso.

2.2.14. A classificação de candidatos portadores de deficiência obedecerá aos mesmos critérios adotados para os demais candidatos.

---

(\*) Excluimos do corpo do texto os demais dados do edital, considerando apenas os itens que se referem à inscrição de pessoas com deficiência no concurso público em questão.