



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

LEANDRO COSTA SANTO

**INCLUSÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL
DO TOCANTINS - CAMPUS PALMAS.**

Palmas
2023

LEANDRO COSTA SANTO

**INCLUSÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIENCIA NO INSTITUTO
FEDERAL DO TOCANTINS - CAMPUS PALMAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Campus Palmas, do Instituto Federal do Tocantins, como exigência à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública

Orientador(a) Prof.^a Me. Ana Carolina Nogueira Falcão

Palmas
2023

Bibliotecas do Instituto Federal do Tocantins

S237i Santo, Leandro Costa

Inclusão profissional da Pessoa com Deficiência no Instituto Federal do Tocantins - Campus Palmas. / Leandro Costa Santo. –Palmas, TO, 2023.
47 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Pública)
– Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins,
Campus Palmas, Palmas, TO, 2023.

Orientadora: Me. Ana Carolina Nogueira Falcão

1. Pessoa com Deficiência. 2. Inclusão Profissional. 3.
Cumprimento da Lei. I. Falcão, Ana Carolina Nogueira. II. Título.

CDD 350

A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio, deste documento é autorizada para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica do IFTO com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

LEANDRO COSTA SANTO

**INCLUSÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIENCIA NO INSTITUTO
FEDERAL DO TOCANTINS - CAMPUS PALMAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Banca Examinadora do Curso Superior de
Tecnologia em Gestão Pública do Campus Palmas,
do Instituto Federal do Tocantins, como exigência
à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão
Pública

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Me. Ana Carolina Nogueira Falcão
Orientadora
IFTO – Campus Palmas

Prof.^a Dra. Cíntia Souza Dantas da Silva
IFTO – Campus Palmas

Prof. Me. Guilherme Pereira de Carvalho
IFTO – Campus Palmas

Dedico este trabalho à minha Esposa, Láisa Giseli; ao meu Filho, João Emanuel; e, obviamente, aos meus pais, Cícero e Marlene. Eu nada seria e nada alcançaria sem o apoio, e o amor deles.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradecer ao Deus Todo-Poderoso, criador do Céu e da Terra, Autor e Consumador da minha vida e da minha fé. A Ele toda a Honra e toda a Glória pelos séculos dos séculos.

À minha Digníssima Esposa, Láisa Giseli, minha musa inspiradora e grande incentivadora e colaboradora deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Ao meu Amado Filho, João Emanuel, meu orgulho e minha razão de viver.

Aos demais familiares, em especial, meus pais Cícero do Espírito Santo e Marlene Cruz Costa Santo (in memoriam), ambos oriundos de uma realidade sofrida nos rincões do Maranhão, se sacrificaram em tudo para que este sonho se concretizasse. Eis, aqui, um pouco dos resultados de todos os esforços que fizeram por mim.

A todos os meus excelentíssimos professores que me guiaram no caminho do conhecimento, sem os quais eu permaneceria como um ignorante. Em especial à excelentíssima Orientadora, Prof^a Me. Ana Carolina, que com muito amor, paciência e dedicação, contribuiu decisivamente para que esse TCC se materializasse.

O próprio Senhor irá à sua frente e estará com você; ele nunca o deixará, nunca o abandonará. Não tenha medo! Não se desanime!"

Deuteronômio 31:8

RESUMO

Esta pesquisa abordou a importância da inclusão profissional da Pessoa com Deficiência (PCD), ressaltando que ainda havia muitas barreiras a serem enfrentadas nesse processo. A falta de acessibilidade no ambiente de trabalho e o preconceito foram duas das principais dificuldades enfrentadas pelas Pessoas com Deficiência. Para promover a inclusão, foi fundamental uma mobilização conjunta entre governos, empresas e instituições de ensino, tratando a questão como uma questão de direitos humanos. Este estudo teve como universo a realidade do IFTO-Campus Palmas, onde a política de inclusão da Pessoa com Deficiência foi promovida de forma a garantir que elas tivessem acesso em condições de igualdade com as demais pessoas, num ambiente de trabalho que fosse inclusivo, acessível e sem discriminação em virtude da sua deficiência. Este estudo teve como objetivo analisar qual o nível de inclusão da PCD, na referida Instituição de Ensino Superior (IES), em seu quadro de servidores, respeitadas as diretrizes estabelecidas na Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência). Para tanto, foi utilizada a metodologia de pesquisa baseada na análise documental, para assim, analisar se os sete últimos editais cumpriram o que estabeleceram as leis de inclusão. Assim, o IFTO foi uma instituição que investiu em acessibilidade e inclusão social, ofereceu medidas específicas nos editais para atender Pessoas com deficiência. Os editais do IFTO cumpriram as leis, garantindo transparência, igualdade de oportunidades e respeito aos direitos fundamentais. Todavia, faz-se necessário continuar melhorando os mecanismos de seleção para incluir as transformações sociais e tecnológicas.

Palavras-chave: Inclusão social. Pessoa com Deficiência. IFTO

ABSTRACT

This research addressed the importance of professional inclusion of persons with disabilities, emphasizing that there are still many barriers to be faced in this process. The lack of accessibility in the workplace and prejudice were two of the main difficulties faced by people with disabilities. To promote inclusion, joint mobilization among governments, companies and educational institutions was essential, treating the issue as a human rights issue. This study had as its universe the reality of IFTO-Campus Palmas, where the Inclusion Policy of Persons with Disabilities was promoted in order to ensure that they had access on equal terms with other people, in a work environment that was inclusive, accessible and without discrimination due to their disability. The objective of this study was to analyze the level of inclusion of PCD, in the referred Higher Education Institution (HEI), in their staff, respecting the guidelines established in Law No. 13,146 of July 6, 2015 (Brazilian Law of Inclusion of Persons with Disabilities). To this end, the research methodology based on documentary analysis was used to analyze whether the last seven calls fulfilled what the inclusion laws established. Thus, IFTO was an institution that invested in accessibility and social inclusion, offered specific measures in the calls to meet people with disabilities. The IFTO calls complied with the laws, guaranteeing transparency, equal opportunities, and respect for fundamental rights. However, it was necessary to continue improving the selection mechanisms to include social and technological transformations.

Keywords: Social inclusion. Person with disability. IFTO

LISTA DE ABREVIATURAS

Prof^a. Me. Professora Mestre

Prof^a. Dra. Professora Doutora

Prof. Me Professor Mestre

LISTA DE SIGLAS

PCD	Pessoa com deficiência
IFTO	Instituto Federal do Tocantins
IES	Instituição de Ensino Superior
LBI	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência
CORDE	Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
EUA	Estados Unidos da América
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
NAPNE	Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Objetivos da pesquisa	17
1.2	Justificativa	18
1.3	Estrutura do trabalho	19
2	DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO: CONTEXTO HISTÓRICO	21
3	MUDANÇA NO PANORAMA DE VIDA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	23
3.1	Pessoa com Deficiência segundo dados do IBGE	25
4	LEGISLAÇÕES VOLTADAS À PESSOA COM DEFICIÊNCIA	26
4.1	Lei 13.146 DE 6 DE JULHO DE 2015 – ESTATUTO DA PCD	28
5	IFTO E AS AÇÕES VOLTADAS À PESSOA COM DEFICIÊNCIA	30
5.1	IFTO-Campus Palmas: Breve histórico	30
5.2	Das ações voltadas à Pessoa com Deficiência	31
6	METODOLOGIA	32
6.1	Do tipo de pesquisa	32
6.2	Do universo da pesquisa e amostra de dados	32
6.3	Da seleção de sujeitos e análise dos dados	33
7	RESULTADOS E DISCUSSÃO	34
7.1	Cumprimento da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	34
7.1.1	Edital nº 121/2013/REI/IFTO, de 6 de dezembro de 2013	35
7.1.2	Edital nº 35/2016/REI/IFTO, de 1 de agosto de 2016	35
7.1.3	Edital nº 13/2017/REI/IFTO, de 18 de abril de 2017	35
7.1.4	Edital nº 5/2018/REI/IFTO, de 19 de fevereiro de 2019	36
7.1.5	Edital nº 16/2019/REI/IFTO, de 28 de março de 2019	36
7.1.6	Edital nº 66/2021/REI/IFTO, de 10 de setembro de 2021	37
7.1.7	Edital nº 24/2022/REI/IFTO, de 21 de março de 2022	37
7.2	Cumprimento da Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015	38
7.3	Cumprimento do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999	39
7.4	Cumprimento do Decreto nº 9.508 de 24 de setembro de 2018	40
7.5	Posse e Lotação das PCDs aprovadas nos editais analisados	41
8	CONCLUSÃO	43
	REFERÊNCIAS	46

1 INTRODUÇÃO

A inclusão profissional da Pessoa com Deficiência é um aspecto fundamental na luta pelos direitos e oportunidades iguais. Infelizmente, ainda é grande o número de PCDs que enfrentam barreiras para entrar no mercado de trabalho e exercer profissões de forma digna e efetiva. Embora existam leis e políticas que busquem promover a inclusão, muitas vezes elas não são cumpridas adequadamente, e há sempre muito a ser feito para garantir que todos possam ter acesso às mesmas oportunidades.

De acordo com Campos (2022), as Pessoas com Deficiência apresentam cerca de 28,3% de participação e 34,3% de formalidade no mercado de trabalho. Esses números são consideravelmente inferiores aos das pessoas sem essa condição (66,3% e 50,9%, respectivamente). É evidente que a inserção deste segmento da sociedade no mercado de trabalho, ainda é um desafio, pois elas devem lidar com vários obstáculos, como a inadaptação dos espaços, tanto no local de trabalho, quanto no deslocamento.

Para Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), uma das principais barreiras que a PCD enfrenta no ambiente de trabalho é a falta de acessibilidade. Muitas empresas ainda não estão adaptadas para receber trabalhadores que apresentam alguma limitação física ou sensorial. Isso pode se manifestar de diversas formas, desde a falta de rampas ou elevadores para cadeirantes até a ausência de recursos tecnológicos que possam auxiliar pessoas com deficiência visual ou auditiva, por exemplo. Além disso, muitas vezes as empresas ainda mantêm preconceitos e estereótipos acerca das habilidades e capacidades das Pessoas com Deficiência, o que pode dificultar sua inserção no mercado de trabalho.

Para enfrentar essas barreiras, é fundamental que haja uma mobilização conjunta entre governos, empresas e instituições de ensino. A inclusão profissional deve ser uma preocupação de todas as esferas da sociedade, e deve ser tratada como uma questão de direitos humanos. As leis que regulamentam o tema devem ser respeitadas e fiscalizadas, e é preciso esclarecer à população sobre a importância da inclusão e da diversidade.

De acordo com Campos (2022), há uma discrepância nos rendimentos entre pessoas com e sem deficiência. Em 2019, o rendimento médio mensal das Pessoas com Deficiência foi de R\$ 1.639, enquanto aqueles sem deficiência recebiam, em

média, R\$ 2.619. Em relação à pobreza, 18,2% das PCDs viviam abaixo da linha de pobreza (com renda inferior a US\$ 5,5 por dia), enquanto o percentual para pessoas sem deficiência foi de 22%. Notavelmente, o percentual de deficientes visuais que viviam abaixo da linha de pobreza foi de 22,5%.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, através do seu artigo 1º, tem como objetivo garantir a igualdade e promoção dos direitos e liberdades fundamentais necessárias para a inclusão social e cidadania dessa parcela da população. Embora as políticas públicas brasileiras tenham avançado na geração de emprego e renda para Pessoas com Deficiência, ainda há desigualdades em relação ao crescimento e garantia de emprego para essa população. Para melhorar essa situação, é importante compreender a capacidade laboral das PCDs e criar mecanismos de inclusão que garantam funções igualitárias e melhorem o desempenho (DE ALMEIRA ESTEVAM; VIANNA, DE SOUZA FERNANDES, 2020).

A presente pesquisa abordou a questão da ocupação profissional da Pessoa com Deficiência no trabalho. Para tanto, tivemos como universo da pesquisa o quadro de servidores do IFTO-Campus Palmas. Esta política pública, de inclusão da PCD no trabalho, vem sendo promovida para assegurar o acesso das pessoas com deficiência em condições de igualdade com as demais pessoas, num ambiente de trabalho que seja inclusivo, acessível e sem discriminação em virtude da sua deficiência.

Segundo Barbosa (2015), a política pública de inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho enfrenta diversos desafios e obstáculos que dificultam sua implementação de forma eficaz. Dentre os principais problemas, destacam-se:

- 1- Falta de acessibilidade: A maioria das empresas não possui acessibilidade adequada para PCDs, o que dificulta a chegada e a circulação destas no local de trabalho;
- 2- Discriminação: Ainda há preconceito e estereótipos negativos em relação a esses cidadãos, o que pode limitar suas oportunidades no mercado de trabalho.
- 3- Falta de qualificação profissional: As PCDs muitas vezes não têm acesso a programas de qualificação profissional específicos, o que pode limitar suas chances de conseguir empregos qualificados.

- 4- Falta de incentivos às empresas: Por não se sentirem motivadas, as empresas muitas vezes não investem em práticas inclusivas.
- 5- Falta de adesão das empresas: Mesmo quando há incentivos, muitas empresas ainda não aderem às políticas públicas de inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho.

Esses são apenas alguns dos desafios que a política pública de inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho enfrenta, e é importante que sejam discutidos e solucionados para que a inclusão se torne uma realidade efetiva.

Dessa forma, surge a seguinte problemática: A Política Pública de Inclusão da PCD no quadro de servidores do IFTO - Campus Palmas é realmente efetiva? A Instituição de fato garante, por meio dos concursos públicos, a participação desta parcela da população, conforme exigências determinadas na Lei 8.112/1990 e no Decreto 9.508/2018 no que se refere à destinação de vagas para Pessoas com Deficiência?

1.1 Objetivos da pesquisa

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar, no âmbito do IFTO – Campus Palmas, no período compreendido entre 2013 e 2022, o efetivo cumprimento do Capítulo VI da Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), que trata do “Direito ao Trabalho”; bem como o cumprimento da Lei 8.112/1990 e do Decreto nº 9.508/2018, que tratam das vagas destinadas para Pessoas com Deficiência, em concursos públicos federais. Para que esse objetivo fosse alcançado, foram traçados os seguintes objetivos específicos.

- Identificar os editais publicados no IFTO para provimento de vagas mediante concurso público para contratação de servidores efetivos, no âmbito do IFTO-Campus Palmas entre os anos de 2013 e 2022;
- Realizar uma análise quantitativa das vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência no IFTO- Campus Palmas, em conformidade com o Artigo 1º do Decreto 9.508/2018;
- Relatar o quantitativo de pessoas com deficiência que tomaram posse do cargo e descrever em quais setores do IFTO – Campus Palmas se

encontram as pessoas com deficiência aprovadas nos referidos concursos analisados nesta pesquisa.

1.2 Justificativa

As políticas públicas sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho são de extrema relevância para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Promover a inclusão destas pessoas é garantir o acesso a oportunidades de trabalho, além de contribuir para a diversificação do ambiente profissional, respeitando-se a diversidade e promovendo a autoestima dos cidadãos que têm algum tipo de deficiência.

Sem dúvida, ainda há muitos desafios para viabilizar a inclusão destes cidadãos nas empresas, uma vez que muitas delas podem apresentar limitações em relação à acessibilidade física, ao preconceito e à falta de sensibilização dos empregadores. Assim sendo, as políticas públicas são ferramentas fundamentais para minimizar essas dificuldades e contribuir para a integração dessas pessoas.

De acordo com Wallerius e Bissani (2015), uma das políticas públicas mais importantes é a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que obriga empresas com mais de 100 funcionários a empregar pessoas com algum tipo de deficiência em uma proporção que pode variar de 2% a 5% do quadro de funcionários, a depender do número total de empregados da empresa. Essa lei tem contribuído significativamente para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Ademais, outra importante lei que trata deste segmento da sociedade é a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Rocha e Oliveira (2022) definem essa lei como uma legislação importante para assegurar a inclusão e os direitos das pessoas com deficiência no Brasil.

A LBI tem como objetivo promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades para as PCDs em todos os aspectos da vida, desde o acesso à educação, saúde, trabalho e lazer, até o direito à acessibilidade e à tecnologia assistiva. A lei também garante a proteção contra a discriminação e a violência, além de estabelecer medidas de acessibilidade e inclusão nos espaços públicos e privados (ROCHA; OLIVEIRA, 2022).

Assim, esta pesquisa justifica-se pelo fato de que sua execução possibilitará uma compreensão mais ampla dos principais desafios que este segmento da sociedade enfrenta quando busca inserção no mercado de trabalho, bem como permitirá a identificação das vagas disponibilizadas para elas. Também é importante salientar que dentro do contexto do Instituto Federal do Tocantins, é fundamental que se tenha um projeto que possibilite a realização de uma análise quantitativa das vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência no Campus Palmas. Dessa forma, será possível se ter um panorama real da situação atual da inclusão dessas pessoas naquele campus.

Além disso, o projeto permitirá ainda, que seja feita a análise do quantitativo de pessoas com deficiência que efetivamente tomaram posse do cargo. Esse é um dado importante que vai permitir uma avaliação mais precisa sobre a efetividade das políticas públicas que visam a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Este estudo permitirá ainda que se faça uma descrição precisa dos setores em que se encontram as pessoas com deficiência. Essa informação é importante para que se possa desenvolver ações específicas que possam beneficiar essas pessoas e garantir que elas possam exercer suas funções com dignidade e igualdade de oportunidades.

Portanto, a realização desse projeto concorre para que se possa avançar na luta pela inclusão das PCDs no mercado de trabalho e garantir que elas possam ter as mesmas oportunidades que as demais pessoas. A iniciativa é de extrema relevância e os resultados obtidos com certeza contribuirão para um futuro melhor para essa parcela da população.

1.3 Estrutura do Trabalho

Na introdução, a presente pesquisa trata do percurso histórico da PCD, apontando a trajetória percorrida em direção à inclusão no meio social, descrevendo o tratamento dado estas pessoas na antiguidade até o atual contexto da nossa sociedade e sua inserção no trabalho, bem como a problemática, os objetivos e a relevância deste estudo.

A primeira seção nomeada como “**Discriminação E Preconceito: Contexto Histórico**” discute a inclusão social da Pessoa com Deficiência ao longo da história, mostrando que, desde a antiguidade, elas sofrem com discriminação e exclusão

social. A visão cristã na Idade Média relacionava a deficiência ao pecado. Em várias sociedades da antiguidade, o abandono, segregação e morte de crianças com deficiência eram comuns. A partir do século V, com a disseminação do cristianismo, surgiram os primeiros hospitais e asilos para abrigar Pessoas com deficiência. Hoje em dia, mesmo com o advento de leis de inclusão, ainda há violação dos direitos destes cidadãos, deixando-os impossibilitados de exercerem sua autonomia em igualdade de oportunidades.

A terceira seção, nomeada como **“Mudança No Panorama De Vida Da Pessoa Com Deficiência”** aborda a história da luta pelos direitos da PCD, desde o período do Humanismo até a atualidade. São apresentadas as instituições criadas para atendimento dessas pessoas, as influências europeias no Brasil e a importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Além disso, é destacada a política de reabilitação profissional adotada pelo governo na década de 1960 e as conquistas das Pessoas com Deficiência na década de 1980. O texto ressalta que, apesar dos avanços, a inclusão no mercado de trabalho ainda apresenta desafios relacionados à educação, qualificação profissional e preconceito. Ademais, também disponibiliza dados estatísticos de pessoas com deficiência, segundo dados do IBGE.

A quarta aborda o conceito da inclusão, que ganhou força na década de 1970, culminando na Emenda Constitucional nº 12/1978 e na criação da Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), que se tornou a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. E a quinta apresenta todo o histórico do Instituto Federal do Tocantins (IFTO) campus Palmas. Por fim, as demais seções tratam do método de pesquisa adotado neste estudo, bem como a análise dos dados e as conclusões obtidas.

2 DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO: CONTEXTO HISTÓRICO

Tamiozzo (2018) afirma que, apesar do grande avanço das leis de inclusão para PCD em todas as áreas das políticas públicas e sociais, a sua efetividade continua a passos lentos, e ainda se verificam violações aos seus direitos, deixando estas pessoas impossibilitadas de exercer a sua autonomia em igualdade de oportunidade com as demais pessoas.

A inclusão social da Pessoa com Deficiência deve ser um dos objetivos para as sociedades que defendem o respeito pelas diferenças. A discriminação e o preconceito ainda são barreiras enfrentadas por esta parcela da população e isso não é um fenômeno recente. Estudos sobre este segmento social mostram como elas, ao longo dos séculos, conviveram com a exclusão cotidianamente (LOXE et al., 2019).

De acordo com Alves (1992), no decorrer de toda a história, em momentos diversos, estas pessoas foram tratadas como empecilho, inclusive na questão relacionada à reprodução de prole saudável; como objeto de punição divina por erros cometidos em vida passada; como merecedora de misericórdia; como indivíduo a ser tolerado; e, mais recentemente, como cidadão.

No início da associação humana vigorava a política eugênica de eliminação ao diferente, o estranho; que foi sucedida pelo fatalismo religioso; na sequência, passou-se à percepção da pessoa como merecedora de assistencialismo; depois, como passível de ser tolerada; mais recentemente, como pessoa pertencente a uma sociedade inclusiva, titular de expectativas e direitos exigíveis (LEONART, 2007).

Na antiguidade, as crianças nascidas, que portavam algum tipo de deficiência, sofriam discriminação devido à má formação do corpo e da mente. Segundo Gugel (2007), há relatos de pais que abandonavam as crianças em cestos, afogavam-nas, lançavam-nas de precipícios ou deixavam-nas em locais considerados sagrados.

A visão cristã, na Idade Média, relacionava a deficiência ao pecado ou a qualquer transgressão da moral, “[...] a deficiência era a marca física, sensorial ou mental desse pecado[...]”, Silva (2006, p.10). O diferente e imperfeito fisicamente ou mentalmente era considerado como maldição para a família naquela época.

Em várias sociedades da antiguidade o abandono, a segregação e a morte de crianças que nasciam com alguma deficiência eram estabelecidos pelas autoridades, conforme afirma Amaral *apud* Silva:

Na Grécia, as pessoas com deficiência eram mortas, abandonadas à sua sorte e expostas publicamente; em Roma, havia uma lei que dava o direito ao pai de eliminar a criança logo após o parto. Os greco-romanos legalizavam a marginalização das pessoas com deficiência, à medida que o próprio Estado tinha o direito de não permitir que cidadãos “disformes ou monstruosos” vivessem e, assim sendo, ordenava ao pai que matasse o filho que nascesse nessas condições. Amaral *apud* Silva (2006, p. 9).

É possível notar que as Pessoas com deficiência tinham a vida curta e eram excluídas do convívio familiar e social após o seu nascimento, devido às crenças que os apontava como seres castigados por divindades. Contudo, havia sociedades, como as do Egito Antigo, em [...] que as estes indivíduos eram respeitados e participavam ativamente da vida social [...] Dolabela (2015).

A partir do século V, com a disseminação do cristianismo, em Roma, a prática de afogamento de crianças com deficiência foi sendo extinta e surgiram os [...] “primeiros hospitais e asilos para abrigar os mutilados de guerra e “inválidos””. Dolabela (2015, p.28). Aos poucos a história da PCD começava a melhorar.

3 MUDANÇA NO PANORAMA DE VIDA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Na Idade Moderna, no século XVI, período do Humanismo, a sociedade valorizava e desenvolvia as potencialidades do indivíduo e “[...] isso equivale à crença na possibilidade de tratar, treinar e integrá-las à comunidade como seres produtivos” (DOLABELA, 2015, p.28).

No período do Iluminismo, grandes instituições foram criadas voltadas para o atendimento das pessoas com cegueira e surdez, como o Instituto Nacional dos Jovens Cegos de Paris, onde Louis Braille criou “o padrão de escrita em alto-relevo usado até hoje”, Dolabela (2015.p.29), e o Instituto Nacional de Surdos-Mudos que foi a primeira escola de surdos aberta ao público.

No Brasil, foram criados os primeiros centros de atendimento às Pessoas com Deficiência, durante o reinado de Dom Pedro II, no século XIX, [...] o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, em 1854 e o Asilo dos Inválidos da Pátria, 1868[...], Dolabela (2015, p. 29). É importante esclarecer que os centros foram estabelecidos devido às influências europeias e pelos seus avanços na comunidade científica.

Mais tarde, com o término da II Segunda Guerra Mundial, em 1945, foi intensificada a luta pelos direitos das pessoas com deficiência, principalmente nos EUA. Muitos soldados voltaram da guerra mutilados em decorrência das atividades desenvolvidas nos campos de batalha, como afirma Dolabela (2015):

Como resultado das sequelas de guerra, não era mais possível ignorar os direitos das pessoas com deficiência, o que ficaria patente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, formulada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), Dolabela (2015, p. 33).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi necessária para o reconhecimento da igualdade e dignidade de todas as pessoas e, para a PCD, um grande avanço na luta pelos seus direitos, no que diz respeito ao exercício da sua cidadania e a integração no meio social, sem serem discriminados por sua deficiência.

Em meio ao contexto de reconstrução do pós-guerra, foram criadas instituições para ajudar as vítimas, principalmente os soldados, em vários países, que buscavam estratégias para a reabilitação e integração social dessas pessoas que “[...] deveriam se ajustar e se adaptar ao cotidiano do meio social”. Dolabela (2015, p.32). No Brasil, após a II Guerra Mundial:

Verificou-se a existência de muitos civis e militares incapacitados para o trabalho, o que apresentava peso para a nação, nada produzindo e recebendo subvenção do governo, surgindo então as Agências do governo para a reabilitação de civis e militares (Figueira, 2008, p.75).

No entanto, outras causas da deficiência também foram surgindo. Na década de 1950 e 1960, devido às mudanças no mercado de trabalho, as pessoas foram incentivadas a sair do campo para a cidade, para trabalhar nas grandes indústrias e isso gerou um grande contingente de pessoas nas fábricas que sofriam acidentes nas máquinas industriais, nos canteiros de obras e acidentes de trânsito (ANTUNES, 2019).

Neste contexto, do crescente desenvolvimento industrial nas grandes cidades, acompanhado de acidentes de trabalho e no trânsito, “é que o governo adotou a política de reabilitação com a Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960, Lei Orgânica da Previdência Social, que incluía, entre as obrigações da Previdência, a prestação de Reabilitação Profissional”, Figueira, (2008, p.78). A reabilitação foi ganhando força e se tornou plano de governo e aos poucos as reivindicações das pessoas com deficiência foram ganhando visibilidade.

No Brasil, o movimento político da PCD, tem reflexo principalmente na elaboração e aprovação de várias legislações específicas na década de 1980. Com essas leis a sociedade começou a mudar a forma de tratamento a este público: eles então passam a ser vistos como qualquer cidadão equiparado aos demais e capaz de exercer os mesmos direitos, inclusive quanto a contratação e acesso ao trabalho.

A ocupação profissional para Pessoas com Deficiência no Brasil começou na década de 1950. Esta inserção no mercado de trabalho aconteceu devido aos centros de reabilitação incluir setores de orientação profissional, conforme explica Sassaki:

Este setor não só orientava e participava do processo de avaliação do potencial laborativo dos clientes que faziam a reabilitação, como também acompanhava a fase de treinamento profissional e finalmente efetuava a colocação em emprego. Sassaki, (2006, p.70).

Com o incentivo dos centros de reabilitação e das associações voltadas ao atendimento de PCD, foram surgindo outros caminhos para inserção no trabalho até a década de 1980. No entanto, é importante esclarecer que não foi uma tarefa fácil. a de oportunizar emprego para todos, devido à falta de qualificação profissional destas pessoas e o despreparo e desinformação dos empregadores sobre a questão da deficiência (SASSAKI, 2006).

3.1 Pessoa com Deficiência, segundo dados do IBGE

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem aproximadamente 46 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, seja ela física, sensorial e mental seja ela moderada ou mais severa. De acordo com o censo demográfico em 2010, foram considerados na pesquisa aqueles que possuíam “grande ou total dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar [...], além dos que declararam ter deficiência mental ou intelectual, mais de 12,5 milhões de brasileiros com deficiência”.

As deficiências estão presentes na maioria da população brasileira, principalmente nas regiões Norte e Nordeste do país. No estado do Tocantins foram registradas em 2010, de acordo com o IBGE, que 308 mil pessoas, cerca de 22,22% dos tocaninenses, foram diagnosticados com alguma deficiência.

No que diz respeito ao trabalho, em 2010, na cidade de Palmas, capita do Tocantins, as pessoas com deficiências auditiva, visual e motora representavam respectivamente 339, 185 e 98 pessoas trabalhando formalmente, segundo o IBGE. Ainda de acordo com o censo, 2.950 pessoas declararam ter alguma das deficiências mencionadas na sua forma mais severa.

4 LEGISLAÇÕES VOLTADAS PARA A PCD

Ainda na década de 1970 ganhou força o conceito da inclusão, onde a sociedade é provocada a modificar-se para receber as Pessoas com Deficiência e não o contrário. O que resultou, em 1981, no Ano Internacional das Pessoas Deficientes e desencadeou ações positivas de toda a sociedade civil no mundo. Seu reflexo, no Brasil, culminou na Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978, que assegurava aos “deficientes a melhoria de sua condição social e econômica” (DOLABELA, 2015).

A legislação voltada para PCDs também teve um importante papel na inclusão, que pode ser vista na criação, em 1986, da Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), hoje, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, órgão responsável por coordenar as ações destinadas para esta área (BISSIGO, 2016).

A Pessoa com Deficiência tem seus direitos garantidos na Constituição Federal, nas Leis e Decretos Federais, Estaduais e Municipais, Convenções e Tratados Internacionais. Neste sentido, tratando-se do mercado de trabalho, em 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção 159, abordou os temas da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência, definindo:

Entende-se por pessoa deficiente todo indivíduo cuja possibilidade de obter e conservar o emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida (DOLABELA, 2015, p.53).

Por causa dessa definição e outras recomendações aos países–membros, a OIT trouxe ao debate a importância do desenvolvimento de políticas públicas que possibilitam o acesso dessa parcela da sociedade ao mercado de trabalho, a partir da reabilitação profissional adequada e de qualidade e da adaptação específica nos postos de trabalho para recebê-los (DOLABELA, 2015).

Neste sentido, a Constituição Federal de 1988, foi um importante instrumento jurídico em termos do direito ao trabalho, educação, assistência social entre outros, para garantir a inclusão social da PCD. Além disso, dirigiu texto específico em relação à PCD, no artigo 37, VIII:

A administração pública, direta, indireta ou funcional de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios obedecerá[...] ao seguinte[...] VIII – a lei reservará percentual de cargos e

empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. (BRASIL, 1988).

A partir da Constituição Federal, foram aprovadas outras leis que se referem à contratação desta parcela populacional. Por exemplo:

- A Lei nº 7.853/89, que “garante a reserva de vagas no mercado de trabalho nas empresas públicas e privadas, com o objetivo de assegurar aos deficientes o pleno exercício deste direito”.
- O Decreto nº 3.298/99, que dispõe da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que institui no artigo 34 “a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho [...] mediante regime especial de trabalho protegido”.
- O Decreto nº 9.508/2018, que garante a reserva de cargos em concursos públicos e processos seletivos no “âmbito da administração pública federal direta e indireta”, que enfatiza no artigo 1º:

Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções: I - em concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e II - em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. § 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta (PLANALTO, 2018).

- Lei nº 8.112/1990 também conhecida como “Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União”, é uma norma que regulamenta as relações entre os servidores públicos e a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. A lei estabelece os direitos e deveres dos servidores públicos, bem como as regras para sua contratação, promoção, remuneração e desligamento do serviço público. Além disso, a norma prevê infrações disciplinares e as sanções correspondentes (PLANALTO, 1990).

Entre os principais direitos garantidos pela Lei nº 8.112/1990 estão: a estabilidade do servidor após aprovação em estágio probatório, a licença maternidade de 120 dias, a férias anuais remuneradas de 30 dias, o adicional de insalubridade e periculosidade, a jornada de trabalho de seis horas diárias para servidores com deficiência, entre outros (PLANALTO, 1990).

A lei também estabelece as modalidades de provimento dos cargos públicos, sendo elas: nomeação, promoção, readaptação, reversão e aproveitamento. A possibilidade de ascensão profissional por meio de promoções é uma das principais vantagens oferecidas pelo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União. Em relação às infrações disciplinares, a lei estabelece as condutas que são consideradas ilícitas e que podem gerar punições que vão desde advertência até a demissão do servidor. Entre as condutas consideradas ilícitas estão o abandono de cargo, a insubordinação, a inassiduidade habitual, a improbidade administrativa e o assédio moral (PLANALTO, 1990).

O ART.5 PARÁGRAFO 2º da Lei nº 8.112/1990 é um dispositivo de extrema importância dentro do Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União. Ele estabelece o princípio da impessoalidade no serviço público. O princípio da impessoalidade significa que os servidores públicos devem exercer suas atribuições de forma objetiva, imparcial e impessoal, sem qualquer tipo de discriminação ou favorecimento a pessoas ou grupos específicos. Desta forma, o parágrafo 2º determina que "A proibição de tratamento privilegiado deve ser interpretada pela Administração de forma a coibir apenas as situações que impliquem tratamento injustificado", ou seja, só é proibido o tratamento privilegiado que não seja justificado ou que acarrete prejuízos para a administração pública (PLANALTO, 1990).

Isso significa que é permitido ao servidor tratar de forma diferenciada situações que assim o exijam ou que sejam justificadas para a realização de um serviço eficiente e eficaz. No entanto, essa diferenciação deve ser feita de forma justa e objetiva, sem qualquer tipo de discriminação ou favorecimento. O cumprimento do princípio da impessoalidade é fundamental para garantir a transparência e a qualidade dos serviços prestados pelo Estado, bem como a credibilidade e a confiança da população em relação à administração pública. O ART.5 PARÁGRAFO 2º estabelece, portanto, um importante parâmetro para nortear o comportamento dos servidores públicos e ajudar a garantir a eficiência e a ética no serviço público.

4.1 LEI 13.146 DE 6 DE JULHO DE 2015 – ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Trata-se da Lei Brasileira de Inclusão, também conhecida como Estatuto da pessoa com Deficiência, que foi redigida com a finalidade de tornar efetiva a Convenção Internacional da ONU sobre o Direito das Pessoas com Deficiência em 2007. Nela estão contempladas as mais variadas políticas públicas dentre elas a educação, saúde, lazer, esporte e o trabalho. Sobre o último a lei afirma:

Artigo 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Artigo 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Artigo 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes. Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146/2015.

A Lei 13.146, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, promove a inclusão social e garante a igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência em diversos aspectos, incluindo o direito ao trabalho. Conforme a lei, é proibida qualquer forma de discriminação em relação à contratação, permanência, ascensão profissional e acesso à formação e qualificação profissional de pessoas com deficiência. Além disso, a legislação prevê que as empresas devem reservar uma porcentagem de suas vagas para candidatos com deficiência.

Empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a contratar um número mínimo de trabalhadores com deficiência, que varia de acordo com o tamanho da empresa. Caso essa obrigação não seja cumprida, a empresa pode ser multada. A lei também prevê medidas de acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência, com a adoção de tecnologias assistivas e adaptações razoáveis conforme a necessidade de cada indivíduo (CLEMENTE; SHIMONO, 2015).

Vale ressaltar que as PCDs têm direito à igualdade salarial em relação aos demais trabalhadores, bem como à proteção contra a exploração e o trabalho em condições precárias. Assim, a Lei 13.146 garante o direito ao trabalho respeitado e protegido, visando à sua inclusão social e autonomia financeira. É importante que as empresas cumpram com as medidas estabelecidas por essa lei, a fim de promover a diversidade e a equidade no mercado de trabalho (CLEMENTE; SHIMONO, 2015).

5 IFTO E AS AÇÕES VOLTADAS À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Nesta seção trataremos do IFTO – Campus Palmas, universo deste TCC, bem como das ações implementadas por esta Instituição de Ensino Superior no intuito de promover a igualdade social, enfatizando a Pessoa com Deficiência.

5.1 O IFTO – Campus Palmas: Breve histórico

O Instituto Federal do Tocantins (IFTO) é uma instituição de ensino superior localizada no estado de Tocantins, que oferece cursos técnicos, tecnológicos e de graduação nas áreas de agricultura, tecnologia da informação, saúde, meio ambiente, pesca, indústria, engenharia e ciências humanas. O Campus Palmas foi inaugurado em 2003, com a implantação do curso técnico em Eletrônica (IFTO, 2022.)

O Campus Palmas foi criado com a finalidade de oferecer educação profissional e tecnológica de qualidade para a população de Tocantins, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico e cultural do estado. O objetivo principal era formar profissionais capacitados para atender às demandas do mercado de trabalho, principalmente na área de tecnologia da informação. Ao longo dos anos, o Campus Palmas ampliou a oferta de cursos técnicos e tecnológicos, e passou a oferecer também cursos de graduação em diversas áreas. Hoje, são oferecidos no campus cursos técnicos em Automação Industrial, Eletrônica, Eletrotécnica, Informática, Mecânica e Telecomunicações; cursos de graduação em Arquitetura e Urbanismo, Engenharia de Controle e Automação, Engenharia de Pesca, Engenharia Elétrica, Sistemas de Informação e Tecnologia em Gestão Ambiental; e cursos de pós-graduação lato sensu em Gestão de Negócios, Gestão Pública, Gestão Ambiental e Engenharia de Segurança do Trabalho (IFTO, 2022).

O Campus Palmas também desenvolve projetos de pesquisa, extensão e inovação, em parceria com empresas, organizações governamentais e não governamentais, contribuindo para a promoção do desenvolvimento sustentável e a melhoria da qualidade de vida da população de Tocantins.

5.2 Das ações voltadas a pessoas com deficiência

O trabalho, como uma Política Pública de Inclusão, não precisa estar limitado apenas às ações governamentais, pois o Estado não é a primeira nem a última instituição a atuar na comunidade ou no interesse das pessoas com e sem deficiência; ou seja, organizações não governamentais, organizações privadas e universidades, podem formular políticas públicas em atendimento aos direitos deste público em seu âmbito (SOUZA; MACHADO, 2018).

Neste sentido, podemos destacar as ações voltadas para a PCD no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Tocantins, campus Palmas, que tem como um dos princípios norteadores a “inclusão de pessoas com necessidades educacionais especiais e deficiências específicas” (PDI, 2019, p.49).

O PDI, Plano de Desenvolvimento Institucional 2020–2024 está desenvolvendo ações para os acadêmicos com deficiência a partir das Políticas Institucionais da universidade, no âmbito da Política de Assuntos Estudantis, especificamente a Política de Inclusão e Diversidade. Esta política busca:

Promover, coordenar e executar ações para a inclusão dos estudantes com deficiências físicas, intelectuais ou sensoriais, no atendimento às demandas de pessoas com necessidades específicas, bem como no atendimento ao público diverso, com foco no trabalho dos núcleos de estudo e de atendimento e em ações que envolvam os direitos humanos, respeito à diversidade sexual de gênero, raça, cor, etnia, credo, geracional e outros segmentos da sociedade (PDI, 2019 p. 80).

Como as Políticas de Assuntos Estudantis são indissociadas do Ensino, Pesquisa e Extensão, essas também tratam da inclusão de acadêmicos com deficiência, conforme é apresentada a inclusão no Ensino:

Estudantes com deficiência: Ingresso (Cores: envio de laudos aos Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas – NAPNEs ou setor equivalente); Plano de ensino individualizado; Formação docente para atendimento e adaptações metodológicas e didáticas; Temas transversais: Ações dos núcleos de atendimento (NAPNE, NEABI, NADHIG – NEGES) sobre temas transversais presentes nos PPCs (PDI, 2019 p.80).

Podemos observar a preocupação da IES em elaborar e tornar efetiva a política educacional aos acadêmicos com deficiência, como as ações desenvolvidas para o ingresso, a inclusão e permanência dos seus estudantes. Contudo, percebemos que faltam informações quanto ao acesso ao trabalho dos servidores com deficiência, assunto este que foi abordado neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

6 METODOLOGIA

Buscando respostas para o problema apresentado, bem como para atingir os objetivos propostos neste Trabalho de Conclusão de Curso, esta pesquisa empregou a seguinte metodologia:

6.1 Do tipo de pesquisa

Este TCC teve como base a realização de uma pesquisa bibliográfica e, também, levantamento documental, com o intuito de alcançar os objetivos anteriormente propostos.

Inicialmente foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema abordado com o objetivo de adquirir conhecimentos sobre os pilares deste projeto: Políticas Públicas de Inclusão, PCD e Trabalho. Esta revisão foi feita a partir da leitura de artigos científicos e leis pertinentes ao tema, de modo a ressaltar os pontos principais abordados pelos autores. Com a finalidade de conduzir a pesquisa e sanar os questionamentos acerca da pergunta norteadora responsável pelo estudo, foram apuradas informações dos materiais por meio do SciELO, Google Acadêmico e periódicos capes.

6.2 Universo e Amostra

O universo desta pesquisa compreende o IFTO - Campus Palmas.

A amostra é composta por sete editais de concursos públicos para provimento de vagas de servidores efetivos, publicados no site ifto.edu.br., os quais são:

- Edital nº 121/2013/REI/IFTO, de 6 de dezembro de 2013
- Edital nº 35/2016/REI/IFTO, de 1 de agosto de 2016
- Edital nº 13/2017/REI/IFTO, de 18 de abril de 2017
- Edital nº 5/2018/REI/IFTO, de 19 de fevereiro de 2019
- Edital nº 16/2019/REI/IFTO, de 28 de março de 2019
- Edital nº 66/2021/REI/IFTO, de 10 de setembro de 2021
- Edital nº 24/2022/REI/IFTO, de 21 de março de 2022

A análise documental foi realizada objetivando a obtenção de informações sobre o cumprimento da política pública de inclusão da PCD no trabalho, no que se refere à destinação de vagas para Pessoa com Deficiência, conforme os seguintes dispositivos legais tratados neste TCC:

- Lei nº 8112/96
- Lei nº 13.146/2015
- Decreto nº 3298/99
- Decreto nº 9508/2018

6.3 Seleção dos Sujeitos e análise de dados

A seleção dos sujeitos teve como critério as Pessoas com Deficiência que participaram dos processos seletivos anteriormente mencionados, que objetivavam ingressar no quadro de servidores do IFTO.

A escolha do órgão foi dada em consideração aos valiosos serviços prestados por esta Instituição à comunidade de modo geral.

Os elementos deste estudo foram abordados tanto qualitativamente quanto quantitativamente, seguindo uma abordagem de pesquisa conhecida como método quali-quantitativo. A metodologia utilizada compreendeu a análise, à luz das legislações específicas anteriormente discriminadas, dos editais coletados na página oficial do IFTO. Tal análise, observando critérios como percentual de vagas destinadas à PCD, igualdade de condições na disputa pelas vagas ofertadas, garantia de acessibilidade, disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, a adaptação do ambiente e etc. serviu como base para a construção teórica, bem como para fundamentar a pesquisa realizada.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, serão discriminados os editais de concursos públicos para provimentos de vagas para os cargos de professor e técnicos administrativos do IFTO, publicados entre os anos de 2013 e 2022. Será abordada, também, a análise quantitativa das vagas disponibilizadas pelo IFTO – Campus Palmas, no que se refere ao cumprimento da Lei nº8112/96, a Lei nº 13.146, ao decreto nº3298/99 e ao decreto nº9508/18. Ademais, será especificado o quantitativo das pessoas que tomaram posse do cargo público, bem como será descrito quais os setores onde estes servidores devidamente aprovados e empossados se encontram lotados.

7.1 CUMPRIMENTO DA LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Para avaliar se os sete editais objetos deste estudo estão cumprindo com a Lei nº 8.112/90, é necessário realizar uma análise quantitativa em relação à participação de candidatos com deficiência nos referidos concurso público. Para isso, é importante analisar o número de vagas reservadas para candidatos com deficiência, bem como a proporção de inscrições de candidatos com deficiência em relação ao número total de inscritos no concurso.

Todos os editais trazem em seu texto a determinação de que serão reservadas 5% do total de vagas para pessoas com deficiência que concorrem a áreas de conhecimento cujo número de vagas seja igual ou superior a cinco. Isso significa que, se houver, por exemplo, 100 vagas no concurso público, 5 vagas serão reservadas para candidatos com deficiência.

Além disso, o edital também estabelece que as PCDs tem o direito de participar do concurso público em igualdade de condições com os demais candidatos no que se refere à avaliação, critérios de aprovação, horário e local de aplicação das provas e nota mínima exigida. Os candidatos com deficiência também poderão fazer uso das prerrogativas que lhe são facultadas na Constituição Federal e no Decreto Federal nº 3.298/99.

7.1.1 EDITAL nº 121/2013/REITORIA/IFTO, de 6 de dezembro de 2013.

O Item 8 deste edital trata “DA PARTICIPAÇÃO DOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA”. No subitem 8.4 há a seguinte determinação: “Serão reservadas 5% do total de vagas às pessoas com deficiência que concorrerem a áreas de conhecimento cujo número de vagas seja igual ou superior a cinco”.

Diante disto, analisando o quantitativo de vagas destinadas ao Campus Palmas, observa-se que este número é insuficiente para que haja obrigatoriedade de reserva imediata destinada à PCD. Fato este que está em consonância com o acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Mandado de Segurança nº 26.310-5/Relator Ministro Marco Aurélio Mello.

7.1.2 EDITAL nº 35/2016/REITORIA/IFTO, de 1º de agosto de 2016.

O referido edital determina no item 7 “DAS VAGAS DESTINADAS A CANDIDATOS CONSIDERADOS PESSOA COM DEFICIÊNCIA – PCD”, nos subitens 7.1 e 7.2 serão reservadas 5% (cinco por cento) das vagas ofertadas por cargo/áreas, e das que vierem a ser criadas durante o prazo de validade do concurso público, observada a exigência da compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo, a ser aferida em perícia médica oficial quando dos exames pré-admissionais. Traz, ainda que o critério de nomeação de todos os candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação, devendo iniciar-se pela lista de classificação geral, seguida da lista de pessoa com deficiência, respeitando-se a regra de arredondamento, considerando-se uma vaga a partir do resultado fracionado de 0,5.

Desta forma, analisando o quantitativo de vagas destinadas ao Campus Palmas, observa-se que este número é insuficiente para que haja obrigatoriedade de reserva imediata destinada à PCD. Fato este que está em consonância com o acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Mandado de Segurança nº 26.310-5/Relator Ministro Marco Aurélio Mello.

7.1.3 EDITAL nº 13/2017/REITORIA/IFTO, de 18 de abril de 2017

A análise quantitativa do EDITAL N.º 13/2017/REITORIA/IFTO revelou que, para os cargos de Construção Civil com ênfase em estruturas e Técnico Laboratório-Processo Industrial, foram disponibilizadas 1 vaga cada, onde 5 candidatos se classificaram para disputar essa vaga, sendo 1 PCD, em cada cargo, destinadas ao Campus Palmas. No entanto, conforme o resultado definitivo publicado no site da Instituição, não houve aprovação de PCD em nenhum dos dois cargos. Apesar de não ter ocorrido a aprovação de Pessoas com Deficiência na área específica, a reserva de 5% das vagas oferecidas foi contemplada e a exigência da compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo foi observada, como determina a lei. O edital também seguiu a orientação do STF em relação às áreas com menos de 5 vagas disponíveis, não sendo possível a reserva imediata de vaga para PCDs nestes casos

7.1.4 EDITAL n.º 5/2018/REITORIA/IFTO, de 19 de fevereiro de 2018

A análise quantitativa do EDITAL N.º 5/2018/REITORIA/IFTO para a reserva de vagas para PCD no cargo de Ciências Contábeis de 20H, Campus Palmas, revela que a instituição cumpriu o que determina a legislação. De acordo com o edital, foi oferecida 1 vaga para o cargo de Ciências Contábeis no certame, sendo que 5 candidatos foram classificados, dentre eles 1 PCD. Apesar de não ter ocorrido a aprovação de Pessoas com Deficiência na área específica, a reserva de 5% das vagas oferecidas foi contemplada e a exigência da compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo foi observada, como determina a lei. O edital também seguiu a orientação do STF em relação às áreas com menos de 5 vagas disponíveis, não sendo possível a reserva imediata de vaga para PCDs nestes casos.

7.1.5 EDITAL n.º 16/2019/REITORIA/IFTO, de 28 de março de 2019

A análise quantitativa do edital N.º 16/2019/REITORIA/IFTO, como um todo, revela que o concurso público reservou às pessoas com deficiência 5% das vagas ofertadas por cargo/área, em conformidade com o art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal; pelo art. 5º, § 2º, da Lei n.º 8.112, de 1990, e pelo art. 37 do Decreto n.º 3.298, de 1999, e suas alterações. No entanto, caso a aplicação do percentual

resultasse em número fracionado, o edital previu que este deveria ser elevado até o primeiro inteiro subsequente, desde que não ultrapassasse 20% das vagas oferecidas por cargo/área de conhecimento.

Além disso, para os cargos/áreas com menos de cinco vagas disponibilizadas, o edital não reservou imediatamente vagas para candidatos portadores de deficiência, em razão da inviabilidade da aplicação do percentual estabelecido no art. 5º da Lei n.º 8.112, de 1990, em consonância com o acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Mandado de Segurança n.º 26.310-5/Relator Ministro Marco Aurélio Mello.

Portanto, o edital N.º 16/2019/REITORIA/IFTO cumpriu as exigências legais referentes à reserva de vagas para pessoas com deficiência, conforme estabelecido na Lei 8112/90 e em outras normas aplicáveis.

Vale ressaltar, no entanto, que não houve oferta de vagas destinadas ao, Campus Palmas.

7.1.6 EDITAL nº 66/2021/REITORIA/IFTO, de 10 de setembro de 2021

A análise quantitativa do cumprimento da lei 8112/90 no EDITAL Nº 66/2021/REITORIA/IFTO para a reserva de vagas para PCD no cargo de Engenharia Mecânica com ênfase em Processos e Desenhos Industriais de 20H, ambos do Campus Palmas, indica que a instituição cumpriu o que determina a legislação. De acordo com o edital, foi oferecida 1 vaga para o cargo de Engenharia Mecânica no certame, sendo que 5 candidatos foram classificados, dentre eles 1 PCD. A reserva de 5% das vagas oferecidas foi contemplada e a exigência da compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo foi observada, como determina a lei. O número de vagas não inviabilizou a aplicação do percentual de reserva para PCDs, conforme estabelecido na legislação, não havendo a necessidade de elevar o número fracionado para o primeiro inteiro subsequente. O edital ainda seguiu a orientação do STF em relação às áreas com menos de 5 vagas disponíveis, não sendo possível a reserva imediata de vaga para PCDs nestes casos

7.1.7 EDITAL nº 24/2022/REITORIA/IFTO, de 21 de março de 2022

A análise quantitativa do edital N.º 24/2022/REITORIA/IFTO revela que o concurso público reservou às pessoas com deficiência 5% das vagas ofertadas por cargo/área, em conformidade com o art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal; pelo art. 5º, § 2º, da Lei n.º 8.112, de 1990, e pelo art. 37 do Decreto n.º 3.298, de 1999, e suas alterações. No entanto, caso a aplicação do percentual resultasse em número fracionado, o edital previu que este deveria ser elevado até o primeiro inteiro subsequente, desde que não ultrapassasse 20% das vagas oferecidas por cargo/área de conhecimento.

Além disso, para os cargos/áreas com menos de cinco vagas disponibilizadas, o edital não reservou imediatamente vagas para candidatos portadores de deficiência, em razão da inviabilidade da aplicação do percentual estabelecido no art. 5º da Lei n.º 8.112, de 1990, em consonância com o acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Mandado de Segurança n.º 26.310-5/Relator Ministro Marco Aurélio Mello.

Portanto, o edital N.º 16/2019/REITORIA/IFTO cumpriu as exigências legais referentes à reserva de vagas para pessoas com deficiência, conforme estabelecido na Lei 8112/90 e em outras normas aplicáveis.

Vale ressaltar, no entanto, que não houve oferta de vagas destinadas ao Campus Palmas.

7.2 O cumprimento com a Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015

Para verificar se esses editais estão em cumprimento com a Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, é preciso analisar o conteúdo de cada um deles. A Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade da Pessoa com Deficiência ou com mobilidade reduzida, e tem como objetivo assegurar o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por essa parcela da população.

De acordo com o Planalto (2015), dentre os principais pontos que devem ser verificados em relação aos editais estão: (a) Se foram previstas medidas para garantir a acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida nos processos seletivos ou eventos relacionados aos editais, como por exemplo, a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, a adaptação do ambiente, a disponibilização de intérpretes de Libras, entre outras medidas; (b) Se foram

previstas medidas para garantir a acessibilidade da PCD ou com mobilidade reduzida nas atividades que serão desenvolvidas após a seleção, como aulas, estágios, entre outras, como por exemplo, a adaptação dos materiais didáticos, a disponibilização de apoio pedagógico especializado, a adaptação do ambiente de trabalho ou de estágio, entre outras medidas; (c) Se foi previsto um canal de comunicação acessível para a PCD ou com mobilidade reduzida esclarecerem dúvidas ou solicitarem informações sobre o edital ou processo seletivo e (d) Se foi previsto um plano de acessibilidade para garantir a acessibilidade ao longo de todo o processo.

Portanto, todos os editais analisados têm cláusulas que demonstram preocupação com o cumprimento da Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015. A maioria desses editais traz em suas especificações a possibilidade de a PCD solicitar adaptações para a realização das provas ou outras formas em que poderiam ser avaliadas, de acordo com suas necessidades. Alguns editais também trazem cláusulas específicas, como a obrigatoriedade de disponibilização de materiais em formatos acessíveis, para garantir a igualdade de condições na participação do processo seletivo.

7.3 O cumprimento do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999

A avaliação qualitativa dos editais apresentados indica que eles estão cumprindo o que determina o Decreto nº 3.298/99, que dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa com deficiência. Todos os editais possuem a seção referente à reserva de vagas para Pessoas com Deficiência, que determina a reserva de 5% das vagas oferecidas por cargo/área e suas alterações, observando a compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo, a ser aferida em perícia médica oficial durante os exames pré-admissionais. Além disso, os editais de concurso público do IFTO obedecem à legislação que estabelece que, em caso de número fracionado, esse deve ser elevado para o primeiro inteiro subsequente, desde que não ultrapasse 20% das vagas oferecidas por determinado cargo ou área do conhecimento.

Os editais também apresentam a ressalva em relação aos cargos/áreas com menos de 5 vagas disponíveis, sendo inviável a reserva imediata de vaga para candidatos com deficiência, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal (STF)

no Mandado de Segurança nº 26.310-5/Relator Ministro Marco Aurélio Mello. Assim, em resumo, todos os editais apresentados estão em conformidade com o Decreto nº 3.298/99 em relação à reserva de vagas para as pessoas com deficiência, demonstrando que o IFTO cumpre com a política nacional para a integração da pessoa com deficiência.

7.4 O cumprimento do Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018

O Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, se refere às políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O governo federal determina que as empresas com mais de cem funcionários tenham a obrigação de contratar pessoas com deficiência em um percentual que varia de 2% a 5% do total de trabalhadores. Além disso, o decreto estabelece que as condições de trabalho e acessibilidade devem ser adequadas a esse público, a fim de garantir sua plena integração no ambiente de trabalho. Cabe aos órgãos públicos fiscalizar e acompanhar o cumprimento das determinações previstas pelo decreto (PLANALTO, 2018).

Para fazer uma análise quantitativa em relação ao cumprimento do Decreto Nº 9.508/2018 em relação à PCD nos editais mencionados, é necessário avaliar algumas informações presentes nos documentos, como: (a) existência de vagas destinadas a pessoas com deficiência; (b) proporção de vagas destinadas a pessoas com deficiência em relação ao total de vagas; (c) requisitos para a candidatura de pessoas com deficiência e (d) informações sobre acessibilidade em relação ao processo seletivo.

Ao analisar os sete editais, verificou-se que em virtude do quantitativo total das vagas destinadas ao Campus Palmas serem, em todos os cargos pleiteados, inferiores a 5, não houve vagas imediatamente destinadas à PCD. Em alguns editais ocorreu a classificação de PCD para disputar vaga com os demais candidatos participantes destes certames.

Os editais objetos de análise apresentaram informações sobre acessibilidade e adaptações necessárias para pessoas com deficiência participarem do processo seletivo, como disponibilização de intérpretes de Libras e acessibilidade arquitetônica nos locais de prova.

A partir dessas informações, pode-se concluir que os editais cumprem com o Decreto Nº 9.508/2018 em relação à PCD, pois apresentam vagas e requisitos específicos, além de contemplarem medidas de acessibilidade no processo seletivo.

7.5 Posse e Lotação das PCDs aprovadas nos editais analisados

A análise dos editais nos mostra que não houve aprovação de Pessoas com Deficiência em nenhum dos processos seletivos apresentados neste trabalho. Consequentemente, não houve, de igual modo, posse de novos servidores PCD e lotação em setores do Campus Palmas - IFTO.

Tal fato nos leva a refletir se, a reserva legal de vagas para PCD, por si só, é um mecanismo deveras efetivo de inclusão, ainda que este mecanismo represente um grande avanço na luta pela promoção da igualdade entre os indivíduos.

8 CONCLUSÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho através de concursos públicos é um tema muito importante e que tem sido debatido com frequência nos últimos anos. Embora existam leis que buscam garantir a igualdade de oportunidades, muitas dificuldades e desafios ainda precisam ser enfrentados para que esse processo seja efetivo. Uma das principais dificuldades é a falta de acessibilidade. Muitas empresas e órgãos públicos ainda não estão preparados para receber pessoas com deficiência, seja por falta de rampas e elevadores, seja por falta de ferramentas de comunicação acessíveis, como intérpretes de Libras, por exemplo. Isso faz com que muitas vezes essas pessoas não consigam nem sequer participar do processo seletivo ou desempenhar suas funções adequadamente no trabalho.

Outra dificuldade, ressaltada por muitos autores, é sobre a falta de qualificação profissional. Muitas pessoas com deficiência não têm acesso à educação de qualidade e, por consequência, não têm as habilidades e competências necessárias para desempenhar funções específicas no mercado de trabalho ou em concursos públicos.

Apesar de existirem programas de capacitação e qualificação profissional, muitas vezes eles não chegam a essas pessoas devido à falta de divulgação e de recursos adequados. Além disso, a discriminação ainda é uma grande barreira para as pessoas com deficiência. Infelizmente, muitas empresas e órgãos públicos ainda têm preconceitos e estereótipos em relação a essas pessoas, o que acaba dificultando sua inserção no mercado de trabalho e em concursos públicos. Ainda há uma crença equivocada de que elas não são capazes de exercer determinadas funções ou que são menos eficientes do que as outras pessoas.

Para superar esses desafios e garantir a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e em concursos públicos, é preciso investir em acessibilidade, qualificação profissional, combate à discriminação e incentivos à inclusão. Somente assim será possível construir uma sociedade verdadeiramente inclusiva e igualitária.

Em relação ao Instituto Federal do Tocantins – Campus Palmas é possível observar, que a instituição investe em acessibilidade e inclusão social, de forma geral, para pessoas com deficiência, oferecendo vagas específicas para esses

alunos em seus cursos acadêmicos e quadros de servidores e adaptando suas instalações para atendê-los. A instituição também oferece atendimento educacional especializado para garantir a igualdade de oportunidades educacionais aos alunos com deficiência.

O cumprimento da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 e Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018 nos Editais do IFTO, é crucial para garantir a qualidade e a transparência do processo seletivo. A Lei nº 8.112 é o conjunto de normas que regula o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. O Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, estabelecendo as diretrizes básicas para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência. Já o Decreto nº 9.508 de 24 de setembro de 2018 é uma atualização da regulamentação da Lei nº 8.112.

Assim, é importante analisar o cumprimento dessas leis nos Editais realizados pelo IFTO. No Edital nº 121/2013/REITORIA/IFTO, foi observada a preocupação em garantir a ampla concorrência aos cargos ofertados, assim como a adoção de critérios objetivos para a seleção. O Edital n.º 35/2016/REITORIA/IFTO também seguiu esses princípios, destacando-se a transparência e a igualdade de condições para todos os candidatos.

No Edital n.º 13/2017/REITORIA/IFTO, foi garantido o acesso aos portadores de deficiência, tanto na inscrição quanto na realização da prova. Já o Edital n.º 5/2018/REITORIA/IFTO teve uma redação clara e objetiva, favorecendo a compreensão dos requisitos aos candidatos. Além disso, também foram estabelecidos prazos para recursos e um sistema de pontuação para a análise dos títulos.

Nos Editais de 2019 (nº 16/2019/REITORIA/IFTO) e de 2021 (nº 66/2021/REITORIA/IFTO), foi observada a importância de se garantir a acessibilidade digital, disponibilizando meios para a inscrição online, assim como plataformas acessíveis para a aplicação da prova. Por fim, o Edital nº 24/2022/REITORIA/IFTO apresentou a preocupação em estabelecer claramente as atribuições de cada cargo.

Em relação ao cumprimento da Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, ao analisar os editais do Instituto Federal do Tocantins (IFTO), é possível perceber o

cuidado que a instituição tem com a inclusão de pessoas com deficiência. Em todos os editais analisados, há um item específico que trata da acessibilidade e das condições especiais para pessoas com deficiência. O Edital N° 121/2013, por exemplo, prevê que os candidatos com deficiência poderão solicitar atendimento especializado durante a aplicação da prova, bem como a adaptação do material de avaliação, caso necessário. Já o Edital N.º 35/2016 assegura o direito de inscrição para pessoas com deficiência, que poderão solicitar atendimento especializado para participar do processo seletivo.

Nos editais mais recentes, como o Edital N° 66/2021 e o Edital N° 24/2022, há ainda mais detalhamentos sobre as medidas que serão adotadas para garantir a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência. Esses editais preveem, por exemplo, a disponibilização de intérpretes de libras, a adaptação das provas em braille e a reserva de vagas para candidatos com deficiência.

A partir dessa análise, é possível concluir que os editais do IFTO estão alinhados com a Lei 13.146/2016 e oferecem condições adequadas para a participação de pessoas com deficiência nos processos seletivos promovidos pela instituição. Isso demonstra o compromisso do IFTO com a inclusão social e a igualdade de oportunidades para todos os candidatos.

Portanto, é possível notar que os Editais do IFTO têm apresentado um comprometimento com a legislação vigente, garantindo a transparência, a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos fundamentais. No entanto, é necessário continuar aprimorando os mecanismos de seleção, considerando as transformações sociais e tecnológicas que impactam o mundo do trabalho e a realidade do servidor público.

Pensando na contínua evolução dos processos, este trabalho apresenta duas sugestões:

- 1 - Elaboração de medidas que, aliadas à reserva de vagas, possam potencializar a inserção das PCDs no ambiente de trabalho.
- 2 - Criação do Núcleo de Apoio as Pessoas com Necessidades Laborais Especiais (NAPLE), que teria como finalidade acompanhar a vida laboral dos servidores com Deficiência, Transtornos Globais do Desenvolvimento e Altas Habilidades/Superdotação.

REFERÊNCIAS

ALVES, Rubens Vatecides. **Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: Parma, 1992.

ANTUNES, Ricardo (Ed.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. Boitempo Editorial, 2019.

BÍSSIGO, Maria Cláudia Kirsch. As políticas públicas para a construção de uma sociedade inclusiva: conquistas e desafios a partir dos movimentos sociais. **ScientiaTec**, v. 3, n. 2, p. 101-113, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 3.298/99, regulamentado pela lei 7.853/89**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Dispõe sobre Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília, 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (**Estatuto da Pessoa com Deficiência**). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 13/09/2021.

CAMPOS, Ana Cristina. Índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%. Agência Brasil, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-09/indice-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-de-283>. Acesso em: 17 abr. 2023.

CLEMENTE, Carlos A.; SHIMONO, Sumiko O. Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. **São Paulo: Edição dos Autores**, 2015.

DE ALMEIDA ESTEVAM, Jhony; VIANNA, Denise Loureiro; DE SOUZA FERNANDES, Susi Mary. Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: estudo transversal. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 3, n. 4, p. 7766-7779, 2020.

DOLABELA, Fernando. **Empreendedorismo sem fronteiras: um excelente caminho para pessoas com deficiência**/ Fernando Dolabela, Cid Torquato. – Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2015.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em Silêncio: Uma introdução à trajetória das pessoas com Deficiência na História do Brasil**. 1. Ed. São Paulo: Giz Editora, 2008.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Disponível em:

http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php. Acesso em 22/04/2021

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em:

<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 13/09/2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/to/pesquisa/23/23612> Acesso em: 13/09/2021.

IFTO. Apresentação. Publicado em: 16 out. 2017. Atualizado em: 20 mar. 2018.

Disponível em: <http://www.ifto.edu.br/palmas/campus-palmas/assuntos-estudantis/educacao-inclusiva>. Acesso em: 22 mai. 2023.

IFTO. Campus Palmas celebra sua história em mês comemorativo marcado por diversos eventos. Publicação em: 28 mai. 2019. Atualizado em: 18 out. 2022.

Disponível em: <http://www.ifto.edu.br/noticias/campus-palmas-celebra-sua-historia-em-mes-comemorativo-marcado-por-diversos-eventos>. Acesso em: 22 mai. 2023.

LEONART, ANA PAULA DE SOUZA. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 2, 2007.

LOXE, Edson Gomes et al. A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal. **Revista Formadores**, v. 12, n. 1, p. 52-52, 2019.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, p. 2549-2558, 2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 03 de set. 2021.

PDI IFTO 2020-2024 - **Resolução nº 81/2019/CONSUP/IFTO, de 18 de dezembro de 2019**. Disponível em: <http://www.ifto.edu.br/ifto/colégiados/consup/documentos-aprovados/planos/pdi/pdi-ifto-2020-2024.pdf/view>. Acesso em: 13/09/2021.

PLANALTO. **DECRETO Nº 9.508, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018. 2018.**

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 15 de maio de 2023.

PLANALTO. Decreto nº9.508, de 24 de setembro de 2018. 2018. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 17 abr. 2023.

PLANALTO. **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. 2015. Disponível em:**

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 15 de maio de 2023.

PLANALTO. LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.112%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201990&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20regime%20jur%C3%ADdico,e%20das%20funda%C3%A7%C3%B5es%20p%C3%ABlicas%20federais. Acesso em: 22 mai. 2023.

RIBEIRO, Danielle. Desafios e oportunidades para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e concursos públicos. *Revista Abordagem Gestão de Pessoas*, São Paulo, v.17, n.1, p. 17-31, Jan. 2020.

ROCHA, Luiz Renato Martins da; OLIVEIRA, Jáima Pinheiro de. Análise textual pormenorizada da Lei Brasileira de Inclusão: perspectivas e avanços em relação aos direitos das pessoas com deficiência. **Práxis Educativa**, v. 17, 2022.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7. Ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SOUZA, Michele Souza; MACHADO, Cristiani Vieira. Governança, intersetorialidade e participação social na política pública: o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 3189-3200, 2018.

TAMIOZZO, Deise Estela Horn. A Contribuição do Direito para a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Sistema Educacional. **Direito-Unisul Virtual**, 2018.

WALLERIUS, Karine; BISSANI, Niloar. A inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. **Revista Tecnológica**, v. 2, n. 1, p. 1-20, 2015.