



Universidade Federal de Uberlândia
Instituto de Geografia, Geociências e Saúde Coletiva IGESC
Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador PPGSAT



BRUNA GUEDES DE MEDEIROS

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS CONCURSOS PÚBLICOS DA ÁREA
POLICIAL: A COMPATIBILIDADE DAS DEFICIÊNCIAS COM CARGOS
POLICIAIS NA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS**

UBERLÂNDIA

2025

BRUNA GUEDES DE MEDEIROS

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS CONCURSOS PÚBLICOS DA ÁREA
POLICIAL: A COMPATIBILIDADE DAS DEFICIÊNCIAS COM CARGOS
POLICIAIS NA POLICIA CIVIL DE MINAS GERAIS**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Geografia (PPGAT), como requisito obrigatório para o Título de Mestre em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Carlos Freire Sampaio

UBERLÂNDIA

2025

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

M488 Medeiros, Bruna Guedes de, 1983-
2025 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS CONCURSOS PÚBLICOS DA
ÁREA POLICIAL: A COMPATIBILIDADE DAS DEFICIÊNCIAS COM
CARGOS POLICIAIS NA POLICIA CIVIL DE MINAS GERAIS [recurso
eletrônico] / Bruna Guedes de Medeiros. - 2025.

Orientador: Antonio Carlos Freire Sampaio.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2025.365>
Inclui bibliografia.

1. Geografia médica. I. Sampaio, Antonio Carlos Freire, 1955-,
(Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação
em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. III. Título.

CDU: 910.1:61

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074


UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador

Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 3E, Sala 128 - Bairro Santa Monica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
Telefone: 34-3239-4591 - ppgsat@igesc.ufu.br


ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional PPGSAT				
Data:	25/06/2025	Hora de início:	14h:00	Hora de encerramento:	15h:30
Matrícula do Discente:	12112GST005				
Nome do Discente:	Bruna Guedes de Medeiros				
Título do Trabalho:	A pessoa com deficiência e os concursos públicos da área policial: A compatibilidade das deficiências com cargos policiais na Polícia Civil de Minas Gerais				
Área de concentração:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Linha de pesquisa:	Saúde do Trabalhador				
Projeto de Pesquisa de vinculação:					

Reuniu-se em web conferência, em conformidade com a PORTARIA Nº 36, DE 19 DE MARÇO DE 2020 da COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES, pela Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, assim composta: Professores(as) Doutores(as):

Nome completo	Departamento/Faculdade de origem
Carlos Alberto Póvoa	UFTM (Universidade Federal do Triângulo Mineiro)
João Fernandes da Silva	IGESC/UFU
Antônio Carlos Freire Sampaio (Orientador da candidata)	IGESC/UFU

Iniciando os trabalhos o presidente da mesa, Dr. Antônio Carlos Freire Sampaio apresentou a Comissão Examinadora a candidata, agradeceu a presença do público e concedeu a Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

APROVADA

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **João Fernandes da Silva, Assistente em Administração**, em 26/06/2025, às 13:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Carlos Freire Sampaio, Professor(a) do Magistério Superior**, em 26/06/2025, às 14:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **CARLOS ALBERTO POVOA, Usuário Externo**, em 26/06/2025, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

[https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?](https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **6456092** e o código CRC **693DF671**.

Referência: Processo nº 23117.043447/2025-28

SEI nº 6456092

Bruna Guedes de Medeiros

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS CONCURSOS PÚBLICOS DA ÁREA
POLICIAL: A COMPATIBILIDADE DAS DEFICIÊNCIAS COM CARGOS
POLICIAIS NA POLICIA CIVIL DE MINAS GERAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalho.

Banca examinadora:

Antônio Carlos Freire Sampaio (Orientador).

João Fernandes da Silva IGESC/UFU.

Carlos Alberto Póvoa UFTM (Universidade Federal do Triângulo Mineiro).

A minha querida e maravilhosa família presentes e falecidos

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, como cristã que sou, agradeço a Deus por tudo. A fé nele me propiciou coragem nos momentos de incerteza e me fez prosseguir.

Agradeço a minha família, João e Diana, por me proporcionarem momentos de alegria e certeza que nosso lar é o melhor lugar para voltar. Agradeço a minha família de origem: meus pais, Helena e Paulo; aos meus irmãos, Aline, Ana Paula, Thais e Sebastião, por me ajudarem em tudo desde que me tornei mãe e ao meu sobrinho João Paulo. A caminhada materna com um bebê nascido durante o mestrado foi difícil mas possível graças a todos estes que me estenderam a mão quando precisei. Agradeço também aos meus cunhados pela presteza em toda minha caminhada.

Igualmente, agradeço a todos da Polícia Civil que me apoiaram durante o mestrado até hoje: Dr. Wagner, Dr. Oscar, Reinaldo, Gracinda.

Agradeço também de forma muito especial ao meu orientador, Professor Doutor Antônio Carlos Sampaio, pelo acolhimento e paciência com minhas demandas pessoais. Estendo este agradecimento a todos os alunos, professores e servidores do Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia – UFU.

Por fim, agradeço também aos componentes da banca pelo aceite do convite para a defesa da dissertação.

“O valor do trabalho do pesquisador traduz, portanto, a combinação de dois ingredientes: imaginação e coragem para arriscar na busca do incerto”. (Celso Furtado em “O Capitalismo Global”, 1998, p.10).

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho brasileiro representa um avanço nas políticas públicas e nos direitos sociais, especialmente após a Constituição Federal de 1988, que garantiu a reserva de vagas em cargos públicos. No contexto da segurança pública, esse processo requer avaliação da compatibilidade entre as limitações funcionais e as exigências do cargo.

O objetivo deste trabalho é compreender a inclusão de PcD nas carreiras policiais da Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG), analisando a efetivação de políticas públicas e a adequação funcional desses servidores e verificar se houve compatibilidade das deficiências com os cargos policiais na PCMG entre os anos de 2013 a 2019.

A presente dissertação englobou a realização de dois estudos. O primeiro trata-se de uma pesquisa descritiva, bibliográfica e documental. O segundo trabalho é um estudo transversal, com análise de 154 policiais PcD nomeados entre 2013 e 2018.

A revisão evidenciou que as PcD fazem parte de um grupo historicamente marginalizado e frequentemente enfrentam discriminação, exclusão social, e barreiras ao acesso a serviços essenciais. No estudo transversal, a análise dos editais, apresentou que os mesmos, reservaram 10% das vagas, e o número de nomeações superou o previsto em edital devido a decisões judiciais.

Apesar de pertencentes a um grupo historicamente marginalizado, os dados indicam boa adequação às funções, refletindo avanços na implementação de políticas de inclusão no serviço público.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Polícia; Aposentadoria.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities (PwD) in the Brazilian labor market represents an advance in public policies and social rights, especially after the 1988 Federal Constitution, which guaranteed the reservation of vacancies in public positions. In the context of public security, this process requires an assessment of the compatibility between functional limitations and the requirements of the position.

The aim of this work is to understand the inclusion of PwDs in the police careers of the Minas Gerais Civil Police (PCMG), analyzing the effectiveness of public policies and the functional suitability of these civil servants and verifying whether there was compatibility of disabilities with police positions in the PCMG between 2013 and 2019. This dissertation involved two studies. The first is a descriptive, bibliographical and documentary study. The second is a cross-sectional study, analyzing 154 PwD police officers appointed between 2013 and 2018.

The review showed that PwDs are part of a historically marginalized group and often face discrimination, social exclusion and barriers to accessing essential services. In the cross-sectional study, the analysis of the public notices showed that they reserved 10% of the vacancies, and the number of appointments exceeded the number provided for in the public notice due to court decisions. A

Despite belonging to a historically marginalized group, the data indicates good suitability for the job, reflecting progress in the implementation of inclusion policies in the public service.

Keywords: People with Disabilities; Police; Retirement.

LISTA DE QUADROS E TABELAS

ARTIGO 1

Tabela 1: Relação edital/cargo/vagas de pessoas com e sem deficiência

ARTIGO 2

Tabela 1: Relação edital/cargo/vagas de pessoas sem e com deficiência.

Tabela 2: Policiais PcD que tiveram ajustamento funcional, aposentadoria por invalidez e exoneração entre 2014 a 2024.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

REFERENCIAL TEÓRICO

BPC	Benefício de Prestação Continuada
IBC	Instituto Benjamin Constant
INES	Instituto Nacional de Educação de Surdos
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com Deficiência

ARTIGO 1

dB	Decibéis
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IP	Imposto sobre Produtos Industrializados
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com deficiência
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PCMG	Polícia Civil de Minas Gerais
PROMETI	Projeto de Mercado de Trabalho Inclusivo

ARTIGO 2

CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
PcD	Pessoa com Deficiência
PCMG	Polícia Civil de Minas Gerais
SIC	Segundo Informações do Cliente
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	17
1.1. Considerações iniciais.....	19
2. REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1. A pessoa com deficiência segundo a lei brasileira de inclusão.....	20
2.2. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	21
2.2.1. Histórico da inclusão de pessoas com deficiência no Brasil.....	21
2.2.2. Conceito de inclusão social e acessibilidade.....	23
2.2.3. Desafios enfrentados por PcD no mercado de trabalho	24
2.3. Legislação brasileira sobre reservas de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos	26
2.4. A pessoa com deficiência e os concursos públicos da área policial: compatibilidade das deficiências com as atribuições dos cargos policiais.....	27
3. OBJETIVOS	29
3.1 Objetivo geral.....	29
3.2 Objetivos específicos	29
4. RESULTADOS	30
4.1 ARTIGO 1.....	30
4.1.1 Introdução.....	31
4.1.2 Materiais e métodos.....	33
4.1.3 Resultados e Discussões	34
4.1.3.1 <i>O contexto histórico da Deficiência</i>	34
4.1.3.2 <i>O contexto das políticas públicas de trabalho das pessoas com deficiência no Brasil.</i>	36
4.1.3.3 <i>A inserção das pessoas com deficiência nas carreiras policiais da Polícia Civil de Minas Gerais</i>	39
4.1.4 Conclusão	42
4.1.5 Referências bibliográficas	43
4.2 ARTIGO 2	49
4.2.1 Introdução.....	50

4.2.2 Material e Métodos	52
4.2.2.1 Local de estudo, amostra e considerações éticas	52
4.2.2.2 Critérios de inclusão e exclusão	53
4.2.2.3 Coleta de dados e variáveis de interesse	53
4.2.2.4 Análise dos dados	53
4.2.3 Resultados e Discussão	54
4.2.4 Conclusão	58
4.2.5 Referências	59
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
6. PERSPECTIVAS FUTURAS	64
7. REFERÊNCIAS	65
8. ANEXO	70
ANEXO A - PROTOCOLO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA	70
ANEXO B – OFICÍO PCMG DA CHEFIA DA PCMG COM A NEGATIVA DA UTILIZAÇÃO DE DADOS	71
ANEXO C – LOCAL DE TRABALHO NA PCMG.	72
ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	73
9. APÊNDICE	76
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO OPINIÃO SERVIDORES PcD	76
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO OPINIÃO CHEFIAS SERVIDORES PcD	77

APRESENTAÇÃO

O interesse em pesquisar sobre a inserção da Pessoa com Deficiência no trabalho surgiu a partir da atuação na Diretoria de Perícias Médicas do Hospital da Polícia Civil de Minas Gerais em 2017 enquanto integrante do quadro de servidores da instituição desde 2014.

Exercendo a função de Assistente Social, uma das atribuições incluía demandas relacionadas aos servidores com deficiência seja pelas chefias ou pelos mesmos. Para responder a tais demandas foi necessário buscar por: legislações, experiências institucionais, cursos e capacitações referentes às pessoas com deficiência.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência (PcD) na sociedade e, particularmente, no mercado de trabalho, é um tema de crescente relevância no Brasil, especialmente considerando o contexto de avanços legislativos e a necessidade de transformar práticas culturais e organizacionais (Brasil, 2015). A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), da Pessoa com Deficiência instituída em 2015, representa um marco fundamental para garantir os direitos e a plena participação das PcD em diversas esferas da vida social (Brasil, 2015), refletindo compromissos assumidos pelo Brasil no âmbito internacional, como evidenciado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasília, 2008). Segundo a LBI, a deficiência é entendida não apenas como uma limitação individual, mas como um fenômeno resultante da interação entre o indivíduo e as barreiras impostas pelo ambiente, destacando a importância de promover a acessibilidade e a remoção de obstáculos que restringem a autonomia e a participação social.

A trajetória histórica da inclusão das PcD no Brasil, conforme analisada por diversos autores, revela uma evolução significativa desde a exclusão e marginalização até a construção de um quadro normativo que prioriza os direitos humanos e a igualdade de oportunidades (Ramos, 2024; Silva, 2022). A partir da criação de instituições voltadas para a educação de pessoas com deficiência, passando pela promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF, 1988) e a Lei de Cotas de 1991 (Brasil, 1991), até a recente LBI (Brasil, 2015), o Brasil tem avançado na promoção da dignidade e do empoderamento das PcD. No entanto, desafios persistem, especialmente no que diz respeito à inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

No ambiente corporativo, a inclusão das PcD requer não apenas a observância das leis, mas também a implementação de políticas que criem condições de trabalho acessíveis e acolhedoras (Brasil, 1991; Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015). A cultura organizacional deve ser transformada para valorizar a diversidade e combater preconceitos, garantindo que as PcD sejam vistas e tratadas como profissionais competentes, com habilidades únicas que podem contribuir significativamente para o sucesso das empresas (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015).

Além disso, a legislação brasileira estabelece reservas de vagas em concursos públicos, um passo importante para garantir a participação das PcD na administração pública (Brasil, 1990; Brasil, 2015). Contudo, a inclusão de PcD em áreas como a

segurança pública apresenta desafios específicos, dado que as exigências físicas e psicológicas dos cargos policiais levantam questões sobre a compatibilidade das deficiências com as atribuições desses profissionais (Frizon, 2015). As discussões sobre a inserção de PcD nas polícias exigem uma análise crítica das funções disponíveis e a promoção de adaptações que reconheçam e valorizem as competências das PcD, além da necessidade de uma mudança cultural que favoreça a inclusão.

Diante desse panorama, o presente referencial teórico busca explorar as nuances da inclusão das PcD na sociedade brasileira, destacando a importância da legislação, os desafios enfrentados no mercado de trabalho e as estratégias necessárias para promover uma cultura verdadeiramente inclusiva, capaz de respeitar e valorizar a diversidade humana.

1.1. Considerações iniciais

Esta dissertação foi organizada nas seguintes seções: inicialmente, uma **Fundamentação Teórica** será apresentada como forma de revisão da literatura sobre os temas abordados na dissertação. Serão então elencados os **Objetivos** em que são expostos os propósitos do estudo; os **Resultados**, que contemplam dois artigos elaborados; a **Conclusão**, que discorre sobre a síntese dos principais resultados do estudo; as **Perspectivas**, nas quais são apresentadas as expectativas para estudos futuros; e o **Pós-texto**, no qual estão incluídos referências bibliográficas e anexos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. A pessoa com deficiência segundo a lei brasileira de inclusão

A LBI, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, é um marco legal que visa promover a igualdade de oportunidades, o exercício dos direitos e a inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência em todos os âmbitos da vida (Brasil, 2015). Instituída pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. A lei reflete o compromisso do Brasil em alinhar suas normas ao conceito de deficiência proposto pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), da qual o país é signatário (Brasil, 2015).

A LBI caracteriza uma PcD como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2015). Nesse sentido, fica evidenciado que a deficiência não é apenas uma condição física ou mental, mas também resulta da interação entre a pessoa e o ambiente que a cerca, destacando a importância de remover as barreiras que limitam sua autonomia e participação social.

Essa legislação é de grande importância pois é responsável por estabelecer direitos em diversas áreas, como saúde, educação, trabalho, moradia e transporte, além de determinar a responsabilidade do Estado, da sociedade e da família em garantir que esses direitos sejam respeitados (Brasil, 2015).

Um dos pilares da LBI é o direito à acessibilidade, que se refere à garantia de condições para que a PcD possa ter acesso, com segurança e autonomia, a espaços públicos e privados, serviços, tecnologias e comunicações. No mercado de trabalho, esta lei reforça a necessidade de garantir a inclusão da PcD, por meio de condições justas e igualitárias, como a reserva de vagas em empresas com mais de 100 funcionários e a proibição de discriminação salarial (Brasil, 2015).

A LBI é uma legislação abrangente que reflete uma mudança de paradigma em relação ao tratamento da deficiência no Brasil, promovendo a dignidade, a autonomia e o empoderamento das pessoas com deficiência, buscando superar a visão meramente assistencialista e paternalista que por muito tempo prevaleceu (Gadelha *et al.*, 2022). Ela incentiva a construção de uma sociedade mais inclusiva, onde a diversidade humana

é respeitada e onde cada pessoa, independentemente de suas limitações, pode desenvolver plenamente seu potencial.

2.2. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A inclusão de PcD no mercado de trabalho é um tema de grande importância para a construção de uma sociedade mais equitativa e justa, mas ela não deve se limitar apenas à contratação, mas também envolve a criação de um ambiente de trabalho acessível, com adaptações necessárias e ações para eliminar preconceitos. A promoção de uma cultura organizacional inclusiva, que valorize a diversidade e ofereça condições adequadas de trabalho, é fundamental para o sucesso da inclusão de PcD no mercado de trabalho.

2.2.1. Histórico da inclusão de pessoas com deficiência no Brasil

De acordo com Figueira (2008), a história das pessoas com deficiência no Brasil passou por uma fase inicial de eliminação e exclusão, similar ao que ocorria em várias civilizações ao redor do mundo. Historicamente, essas pessoas eram vistas como incapazes ou doentes, sendo muitas vezes marginalizadas e deixadas à margem da sociedade. Este mesmo autor também aponta que os primeiros habitantes do Brasil, os povos indígenas, praticavam a eliminação ou exclusão de crianças que apresentassem deficiências físicas ou mentais, algo que fazia parte de suas tradições e costumes. Tanto no Brasil quanto na Europa, essa visão compartilhava a ideia de que as pessoas com deficiência eram miseráveis, doentes ou, no caso dos mais afortunados, mantidas em reclusão por suas famílias em suas casas, distantes do convívio social (Figueira, 2008).

No Brasil colonial e escravista, os maus-tratos contra pessoas com deficiência eram intensificados pelas condições desumanas impostas aos escravos. Documentos do século XVIII revelam a brutalidade dos castigos físicos aplicados pelos senhores de engenho, que incluíam amputações e mutilações, resultando em uma população de negros com deficiências físicas causadas por essas torturas (Lobo, 2008).

Com o passar do tempo, o conceito de deficiência começou a ser revisto e transformado, especialmente no século XX. Ao contrário da visão de que a deficiência era uma condição natural de inferioridade, as lutas por direitos civis começaram a revelar que os verdadeiros obstáculos estavam no meio social, que não oferecia as

devidas condições de acessibilidade e igualdade de oportunidades (Gadelha et al., 2022).

A história da inclusão de pessoas com deficiência no Brasil tem sido marcada por um processo gradual de avanços sociais e legais, com o objetivo de garantir direitos e promover a dignidade, a autonomia e a participação plena dessas pessoas na sociedade. Ao longo dos anos, o Brasil passou de uma visão de caridade e assistencialismo para uma abordagem mais focada nos direitos humanos e na inclusão social, com o apoio de leis e políticas públicas.

Em 1854, foi criado o Instituto Benjamin Constant (IBC) por Dom Pedro II através do decreto imperial nº 1.428, o qual era especializado em educação de pessoas com deficiência visual (Arruda, 2019). Em seguida, em 1957, foi criado o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), que desempenhou um papel fundamental no atendimento educacional de pessoas com deficiência auditiva (Morais; da Cruz, 2020). Essas instituições foram as primeiras iniciativas voltadas para a educação de pessoas com deficiência, embora ainda limitadas a um número reduzido de indivíduos.

Um marco importante na história dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil foi a Constituição Federal de 1988 (CF, 1988), que trouxe o princípio da igualdade e da não discriminação como pilares fundamentais.

Em 1991, foi sancionada a Lei nº 8.213 (Brasil, 1991), conhecida como Lei de Cotas, que determinou que empresas com mais de 100 funcionários reservassem de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. Essa medida visava combater a exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e promover sua autonomia.

Em 2008, o país também aprovou a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, um documento que estabeleceu um novo paradigma sobre o conceito de deficiência, abordando-a a partir de uma perspectiva de direitos humanos e não mais como uma questão de saúde (Brasil, 2008).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei 13.146/2015, foi um passo importante nesse sentido, garantindo direitos fundamentais às pessoas com deficiência, como acesso à saúde, educação e trabalho, além de punir atos discriminatórios, promovendo uma sociedade mais inclusiva e justa.

Além das leis, o Brasil tem desenvolvido diversas políticas públicas para a inclusão de pessoas com deficiência. Entre elas, destaca-se o Programa Viver Sem Limites (2011), que visa a inclusão e a promoção da autonomia por meio de ações nas áreas de acessibilidade, saúde, educação e inclusão social (Brasil, 2011). Esse programa

foi estruturado para dar suporte às políticas de inclusão e para melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência. Recentemente, no ano 2023, a nova versão, Novo Viver sem Limite 2023, traz mudanças significativas. Em comparação à de 2011, o plano atual foi ampliado com mais de 100 ações, agora estruturadas de forma dinâmica, permitindo a inclusão de novas iniciativas a cada ano (Brasil, 2023).

O Benefício de Prestação Continuada (BPC), garantido pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), também tem sido uma ferramenta fundamental de apoio a pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade, oferecendo um salário-mínimo mensal para aquelas que não conseguem se manter financeiramente (Brasil, 1993).

O histórico de inclusão das pessoas com deficiência no Brasil mostra uma trajetória de avanços importantes, tanto no campo legislativo quanto no desenvolvimento de políticas públicas. Desde a década de 80 o país tem consolidado marcos de direitos que buscam assegurar igualdade de oportunidades e participação plena na sociedade. No entanto, os desafios para a inclusão plena ainda persistem, exigindo esforços contínuos de implementação dessas leis e a promoção de uma cultura verdadeiramente inclusiva e acessível.

2.2.2. Conceito de inclusão social e acessibilidade

O conceito de inclusão social refere-se à integração de todos os indivíduos, independentemente de suas condições físicas, sociais, culturais ou econômicas, garantindo-lhes acesso pleno a oportunidades e direitos, como educação, saúde, trabalho e lazer (Sassaki, 1997). No contexto contemporâneo, a inclusão vai além de medidas paliativas e busca promover a participação ativa e igualitária das pessoas na sociedade, sem discriminações. Assim, trata-se de criar um ambiente que respeite as diferenças e elimine barreiras que impedem o exercício da cidadania plena.

A acessibilidade é um aspecto central nesse processo de inclusão, especialmente para pessoas com deficiência. Ela implica a criação de condições para que esses indivíduos possam usufruir, com autonomia, de espaços físicos, transportes, comunicações e informações (Silver, 2016). A acessibilidade não se limita ao campo arquitetônico; envolve também as tecnologias de informação e comunicação, tornando os recursos digitais acessíveis a todos (Porte; Trindade, 2021). Em uma sociedade cada vez mais digitalizada, garantir que as ferramentas tecnológicas sejam inclusivas é essencial para promover a equidade.

O papel da inclusão social no mundo contemporâneo é especialmente relevante diante das crescentes desigualdades. A exclusão de certos grupos, seja por questões econômicas, raciais, de gênero ou deficiência, perpetua injustiças e limita o desenvolvimento social. A inclusão permite que todos os cidadãos tenham as mesmas oportunidades, promovendo um ciclo virtuoso de crescimento econômico e social, reforça a ideia de que a diversidade humana é um valor a ser celebrado, contribuindo para uma sociedade mais justa e democrática. No entanto, a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional continua sendo um desafio constante para a sociedade. Trazer para o mercado de trabalho indivíduos que enfrentam suas próprias limitações exige esforços contínuos. Ao mesmo tempo, um dos principais propósitos da inclusão social é combater o preconceito e diminuir as disparidades existentes na sociedade, promovendo um ambiente mais justo e equitativo para todos (Labbé et al., 2020; Oliveira et al., 2021).

Portanto, a inclusão social e a acessibilidade são pilares fundamentais para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa. Elas não apenas garantem o respeito aos direitos humanos, mas também fortalecem a coesão social, ao permitir que todos os indivíduos, independentemente de suas condições, contribuam para o bem comum. Na sociedade contemporânea, é imperativo que as políticas públicas e as iniciativas privadas caminhem juntas para promover a inclusão, tornando o mundo mais acessível, diverso e participativo.

2.2.3. Desafios enfrentados por PcD no mercado de trabalho

As PcD enfrentam inúmeros desafios no mercado de trabalho, muitos dos quais se manifestam em forma de barreiras físicas, sociais e culturais. Embora a legislação, como a Lei de Cotas (Brasil, 1991) e a LBI, tenha avançado na garantia de direitos, as dificuldades persistem na prática.

De acordo com Costa et al. (2011), antes mesmo de a PcD ter a chance de ingressar no mercado de trabalho, ela já enfrenta barreiras que dificultam sua inserção. Essas barreiras estão relacionadas à suposição de que lhe faltam as competências e habilidades consideradas essenciais pelo sistema capitalista para o exercício profissional.

As barreiras físicas ou arquitetônicas são um dos primeiros obstáculos que muitas dessas pessoas encontram ao buscar oportunidades de trabalho, já que muitas

empresas ainda não oferecem a infraestrutura necessária para garantir a acessibilidade (Suzano et al., 2008; Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015). Rampas, elevadores, banheiros adaptados e ferramentas tecnológicas acessíveis são exigências mínimas que, muitas vezes, não estão disponíveis.

Além das barreiras físicas, as barreiras sociais e atitudinais são igualmente desafiadoras (Silva; Helal, 2017). O preconceito e a falta de conscientização sobre as capacidades das PcD fazem com que muitas vezes elas sejam vistas como menos produtivas ou incapazes de realizar determinadas funções; assim, esse estigma reforça a exclusão e perpetua a desigualdade no mercado de trabalho (Silva; Helal, 2017). Muitas empresas ainda hesitam em contratar pessoas com deficiência, não por falta de habilidade ou competência, mas por uma visão limitada e estereotipada dessas pessoas.

As barreiras culturais também desempenham um papel fundamental na exclusão das PcD. A cultura corporativa de muitas organizações ainda não está preparada para lidar com a diversidade, e isso inclui a falta de programas de sensibilização e treinamento para colaboradores e gestores (Morro; Silva, 2021). A ausência de uma cultura inclusiva impede que os trabalhadores com deficiência sejam plenamente integrados nas equipes, dificultando seu desenvolvimento e progresso profissional (Morro; Silva, 2021).

Segundo o IBGE no ano de 2022, apenas 26% das PcD estavam inseridas no mercado de trabalho. Em contrapartida, 60% das pessoas sem deficiência já estavam no mercado de trabalho. A renda das pessoas com deficiência era 30% menor em relação as pessoas sem deficiência. Há ainda discrepância na taxa de participação comparando as pessoas sem deficiência com as PcD, segundo o IBGE:

A taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência é de 66,4%, enquanto entre as pessoas com deficiência essa taxa é de apenas 29,2%. A desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior: nesse caso, a taxa de participação é de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência (OTEMPO, 2024, p.1).

Outro grande desafio enfrentado pelas PcD é o acesso à educação e à capacitação profissional, que muitas vezes está diretamente relacionado às suas oportunidades no mercado de trabalho. A deficiência pode limitar o acesso a uma educação de qualidade, já que o sistema educacional nem sempre está preparado para atender às suas necessidades (Melo; Morais, 2023). Consequentemente, a falta de

qualificação e formação específica pode reduzir ainda mais suas chances de encontrar emprego em áreas mais competitivas e bem remuneradas (Melo; Moraes, 2023).

Para superar esses desafios, é essencial que haja um esforço conjunto entre governo, empresas e sociedade civil para promover a inclusão efetiva no mercado de trabalho. As empresas precisam adotar políticas inclusivas, investir em infraestrutura acessível e realizar programas de sensibilização que combatam o preconceito. A inclusão de pessoas com deficiência não é apenas uma questão de cumprir cotas, mas de garantir que elas tenham as mesmas oportunidades de crescer e prosperar em suas carreiras, contribuindo de maneira significativa para o desenvolvimento econômico e social do país.

Um exemplo claro dos esforços em prol da PcD é o município de Belo Horizonte/MG o qual criou a lei municipal nº 11.753/24 alterando a Lei nº 11.416/22. A legislação trata da acessibilidade da pessoa surda ou com deficiência auditiva em cargo ou emprego público provido por concursos públicos no âmbito da administração pública municipal direta e indireta. A lei não se restringe só ao concurso público, mas também da garantia de comunicação do servidor no ambiente de trabalho e no exercício de suas funções (BELO HORIZONTE, 2024, p.1). O edital PBH/ATIVOS nº 01/2024, inclusive, usou a referida legislação no certame.

2.3. Legislação brasileira sobre reservas de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos

A legislação brasileira sobre a reserva de vagas para PcD em concursos públicos é um dos mecanismos essenciais para a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, estabelece que a administração pública deve obedecer aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Brasil, 1988). Nesse contexto, as leis que regulamentam a reserva de vagas para pessoas com deficiência garantem que o acesso ao serviço público seja pautado por critérios de igualdade e justiça social.

A principal norma que define as regras de reserva de vagas para PcD é a Lei 8.112/1990, que regulamenta o regime jurídico dos servidores públicos federais. De acordo com essa lei, para essas pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso (Brasil, 1990).

Além disso, a LBI reforçou esse direito, garantindo maior proteção aos direitos das PcD, tanto no acesso a concursos quanto na permanência no emprego público. A lei também detalha as responsabilidades do poder público em oferecer as condições necessárias para que as pessoas com deficiência possam exercer suas funções de forma plena e com autonomia, incluindo adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e tecnologias assistivas (Brasil, 2015).

Em 2018, o Decreto nº 9.508 reserva às PcD percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, sendo “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” (Brasil, 2018).

Em resumo, a reserva de vagas em concursos públicos é um importante passo na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, garantindo que a diversidade seja respeitada e que as PcD tenham oportunidades concretas de participação na vida pública.

2.4. A pessoa com deficiência e os concursos públicos da área policial: compatibilidade das deficiências com as atribuições dos cargos policiais

A CF e a LBI garantem o direito à reserva de vagas para PcD em concursos públicos, incluindo para carreiras policiais. No entanto, a aplicabilidade dessas leis nas áreas de segurança pública apresenta desafios particulares, devido às exigências físicas e psicológicas inerentes às funções de policial, que muitas vezes levantam questionamentos sobre a compatibilidade entre a deficiência e as atividades exigidas, uma vez que a pessoa encarregada de zelar pela segurança dos cidadãos e de si própria precisa ser bem treinada e estar em plenas condições físicas e mentais para desempenhar suas funções adequadamente (Frizon, 2014).

Os concursos públicos para cargos policiais apresentam várias fases, incluindo provas teóricas, físicas e psicológicas, além de avaliações de saúde e exames clínicos. Geralmente, os testes físicos rigorosos e exames de saúde detalhados são frequentemente citados como barreiras para a participação de PcD. Em muitos casos, as funções desempenhadas por policiais demandam força física, agilidade e habilidades

motoras específicas, o que pode ser interpretado como incompatível com determinados tipos de deficiência (Frizon, 2014).

Deve também ser ressaltado que as alterações trazidas pela Emenda Constitucional nº 18 de 1998, a CF delimitou explicitamente a Seção III do Capítulo VII do Título III como "Dos Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios", diferenciando essa categoria dos servidores públicos, que são tratados em outra seção. Essa distinção reflete-se no regime jurídico específico dos militares, que requer uma legislação própria para regulamentar o acesso às suas carreiras. O artigo 37, inciso VIII, que estabelece a reserva de vagas para pessoas com deficiência em cargos públicos, não se aplica aos militares federais e estaduais devido às disposições dos artigos 42 e 142 da CF, que restringem a aplicação de certos incisos do artigo 37 aos militares. Além disso, decisões judiciais reforçam a ideia de que as necessidades especiais são incompatíveis com as atribuições militares, justificando a não aplicação da reserva de vagas para pessoas com deficiência na carreira militar, devido às exigências e particularidades dessa profissão (Jonck, 2024).

Outro ponto importante é a diversidade de funções dentro das corporações policiais, que vai além das atividades operacionais de campo. Atualmente, com o avanço da tecnologia, o trabalho de inteligência policial cresceu significativamente, permitindo a realização de operações mais planejadas, reduzindo os confrontos físicos. Existem muitas áreas administrativas e estratégicas onde a deficiência não impede o pleno desempenho das tarefas, como funções de inteligência, tecnologia, gestão e planejamento. Assim, a avaliação médica deve determinar a compatibilidade entre deficiência física e as funções do cargo, uma vez que as corporações policiais podem se beneficiar da inserção de PcD em diferentes frentes, aproveitando suas habilidades em áreas que não exigem necessariamente capacidades físicas extremas (Frizon, 2014).

Apesar dos avanços legislativos, a inclusão de PcD nas polícias ainda enfrenta resistência cultural e institucional, mas deve ser promovida visando a garantia dos direitos constitucionais e promoção da diversidade nas corporações. Embora os desafios sejam muitos, é possível avançar na inclusão por meio de adaptações, capacitação e mudança cultural, reconhecendo o valor e as competências das PcD em todos os setores, inclusive na segurança pública.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

Verificar se houve compatibilidade das deficiências com os cargos policiais na Polícia Civil de Minas Gerais.

3.2 Objetivos específicos

- Analisar se os servidores com deficiência utilizaram o dispositivo legal de ajustamento funcional entre os anos de 2013 a 2024, em razão de sua deficiência e/ou condição;
- Avaliar se algum servidor com deficiência foi aposentado por invalidez ou exonerado por não compatibilidade do cargo a deficiência apresentada.

4. RESULTADOS

4.1 ARTIGO 1

A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS CARREIRAS POLICIAIS DA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS

Bruna Guedes De Medeiros¹.

¹Programa de Pós Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do
Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Geografia

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho brasileiro marca uma trajetória de invisibilidade em busca igualdade. As PcD foram por muitos anos tratadas com desigualdade e ignoradas a própria sorte. O tratamento dispensado a estas pessoas incluía a caridade ou o abandono. O reconhecimento de PcD como sujeito de direitos aconteceu na Constituição Federal de 1988 no país que incluía a reserva de vagas em cargos e empregos públicos.

O objetivo deste trabalho é compreender a inclusão das pessoas com deficiência nas carreiras policiais no âmbito da Polícia Civil de Minas Gerais a partir do contexto histórico da questão da deficiência e das políticas públicas de inclusão de PcD no mercado de trabalho brasileiro.

Para compreender a inserção de policiais com deficiência na Polícia Civil de Minas Gerais, a abordagem metodológica de pesquisa utilizada foi descritiva e bibliográfica, com pesquisa documental.

Os resultados obtidos com este estudo evidenciam que as Pessoas com Deficiência fazem parte de um grupo historicamente marginalizado e frequentemente enfrentam discriminação, exclusão social, e barreiras ao acesso a serviços essenciais.

O desenvolvimento de políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades no trabalho foi significativo para que a legislação alcançasse o objetivo de inclusão das PcD no país.

Palavras chave: Inclusão; Pessoas com Deficiência; Políticas Públicas.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities (PwD) in the Brazilian labor market marks a journey from invisibility to equality. For many years, people with disabilities were treated unequally and ignored. The treatment given to these people included charity or abandonment. The recognition of people with disabilities as subjects of rights came about in the country's 1988 Federal Constitution, which included the reservation of vacancies in public positions and jobs.

The aim of this paper is to understand the inclusion of people with disabilities in police careers within the Civil Police of Minas Gerais, based on the historical context of the issue of disability and public policies for the inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market.

In order to understand the inclusion of police officers with disabilities in the Minas Gerais Civil Police, the methodological approach used was descriptive and bibliographical, with documentary research.

The results of this study show that people with disabilities are part of a historically marginalized group and often face discrimination, social exclusion and barriers to accessing essential services.

The development of public policies that promote equal opportunities at work has been significant for legislation to achieve the goal of including PwD in the country.

Keywords: Inclusion; People with Disabilities; Public Policies.

4.1.1 Introdução

O termo inclusão tem sido usado de forma contundente em diversos espaços sociais. Porém, sem crítica do significado da palavra e a história vinculada a esta. O dicionário Michaelis (2024, p. 1), descreve inclusão como “Ato ou efeito de incluir (-se); introdução de uma coisa em outra, de um indivíduo em um grupo etc.; inserção”.

Para Bandini, (2014, p. 16) “incluir uma pessoa com deficiência significa torná-la participante da vida social, econômica e política e assegurar o respeito aos seus direitos”.

A história das pessoas com deficiência surge trazendo a deficiência como deformidade ou insuficiência física e/ou mental na quais pessoas eram abandonadas a própria sorte devido as suas restrições físicas e mentais (RESENDE, 2016). Segundo Aranha (2001, p.157) “a pessoa com deficiência, nesse contexto, como qualquer outra pessoa do povo, também parecia não ter importância enquanto ser humano, já que sua exterminação (abandono ou exposição) não demonstrava ser problema ético ou moral”.

Esse histórico contribuiu para o fortalecimento dos movimentos das pessoas com deficiência e sua busca por direitos iguais e reconhecimento. No Brasil o maior marco

legal de garantia de direitos humanos foi e ainda é a Constituição de 1988 a qual se destina a:

Assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

A promulgação da constituição retrata a luta de diversos movimentos sociais em prol da garantia de direitos e reconhecimento como sujeitos de direitos. As pessoas com deficiência (PcD) foram um dos grupos minoritários a serem inseridos no texto constitucional de forma geral e especificamente no que tange ao trabalho com a garantia de reserva de vagas percentual de cargos e empregos públicos as PcD (BRASIL, 1988).

A inclusão social na esfera do trabalho traz a possibilidade de uma vida digna através deste. Segundo Dias *et al* (2011, p. 2452), o trabalho é “(...) a principal referência para a determinação dos padrões da identidade e sociabilidade, atividades políticas, vida familiar, acesso aos recursos econômicos e as oportunidades para alcançar uma boa saúde e bem-estar”.

A garantia legal de reserva de vagas em concursos e empregos públicos foi uma ação afirmativa que reconheceu a necessidade de políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho para as PcD. Segundo Gugel (2007, p. 21), “ação afirmativa é, portanto, a adoção de um conjunto de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais”.

A inclusão de Pcd no mercado de trabalho brasileiro através de ações afirmativas não foi uma exclusividade do Brasil. Ao contrário, o país, seguiu outros quanto a inclusão. Segundo Oliveira (2017, p. 123),

Na Espanha, a proteção às pessoas com deficiência está na Constituição de 1979 e estava na Lei no 13/1982 (Ley de Integración Social de Minusválidos) até 2013, quando foi revogada pelo Real Decreto Legislativo no 1/2013, que aprovou o texto da Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. A reserva é de 2% de trabalhadores efetivos de empresas públicas e privadas com mais de cinquenta trabalhadores. Para pessoas com deficiência desempregadas, há incentivos para que se estabeleçam como autônomas.

A união legislou para seus servidores 20% das vagas dos certames as PcD. Os estados por sua vez, criaram sua própria legislação e porcentagem de vagas. Minas Gerais destinou através de lei estadual própria 10% das vagas de seus concursos públicos para as pessoas com deficiência (MINAS GERAIS, 1995). A lei possibilitou a PCMG a abertura de editais com vagas reservadas as pessoas com deficiência para todos os cargos policiais da instituição.

O objetivo deste trabalho é compreender a inclusão das pessoas com deficiência nas carreiras policiais no âmbito da Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) a partir do contexto histórico da questão da deficiência e das políticas públicas de inclusão de PcD no mercado de trabalho brasileiro.

4.1.2 Materiais e métodos

Para compreender a inserção de policiais com deficiência na PCMG, a abordagem metodológica de pesquisa utilizada foi descritiva e bibliográfica, com pesquisa documental.

Segundo Gil (2022), esse tipo de estudo busca descrever características de um fenômeno ou de uma população, sem interferir ou modificar o ambiente ou as condições. No caso, o estudo se propõe a descrever a inclusão de policiais com deficiência na (PCMG) a partir do contexto histórico da questão da deficiência e das políticas públicas de inclusão de PcD. Conforme o autor, a pesquisa bibliográfica é uma abordagem que envolve a revisão de literatura existente sobre o tema, permitindo ao pesquisador reunir informações e dados já publicados para fundamentar a pesquisa. Já a pesquisa documental é o método que consiste na coleta de dados a partir de documentos oficiais, como registros, leis, normas, e relatórios, que são analisados para compreender o processo de admissão de servidores com deficiência (GIL, 2022).

Essas abordagens juntas indicam que a pesquisa foi realizada com base em uma análise detalhada de documentos e literatura existente, visando entender e descrever o processo de admissão e inserção de policiais com deficiência na Polícia Civil mineira.

Assim, esta pesquisa foi subdividida em três partes. A primeira parte foi à análise bibliográfica do contexto histórico da questão da deficiência no Brasil e no mundo. No que diz respeito a definições foram selecionados ao menos dois autores que

versem sobre o tema. Relativo à história das PcD foram inseridos na pesquisa autores que tratassem do tema em diferentes períodos históricos.

A segunda parte descreve o contexto das políticas públicas brasileiras de trabalho e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foram inseridos na pesquisa autores que tratem do tema bem como legislações.

Na terceira e última parte foram analisados especificamente cinco editais de concurso público para policiais civis do estado do estado de Minas Gerais publicados nos anos de 2013 a 2018 a luz das políticas públicas de inclusão de PcD no mercado de trabalho brasileiro.

Por último foi realizada uma análise comparativa entre o que o que dispõe os editais dos concursos públicos da Polícia Civil mineira e o que preconiza a legislação vigente.

4.1.3 Resultados e Discussões

4.1.3.1 O contexto histórico da Deficiência

A literatura pesquisada no Brasil e em outros países, de modo geral, remete o termo deficiência à lacuna, insuficiência, deformidade e até tratamento desigual. A deficiência é apontada no dicionário de forma ampla, segundo Resende (2016), como lacuna, falta. No que diz respeito aos seres humanos significa “deformação física ou insuficiência de uma função física ou mental” (RESENDE, 2016, p.15). Segundo Oliveira (2009),

(...) a definição de deficiência adotada no contexto dos Estados Unidos, descrita no ADA, relaciona-se a uma parcela populacional que vêm enfrentando restrições vinculadas a uma história de tratamento desigual, baseado em estereótipos que não indicam a verdadeira contribuição desses indivíduos como participantes da sociedade. Já no “European Action Plan”, documento relativo à política adotada na União Europeia, não existe uma conceituação exata para o termo, porém o posicionamento contrário ao assistencialismo e a defesa do convívio e participação ativa da pessoa com deficiência na sociedade são alguns de seus norteadores (OLIVEIRA, 2009, p. 226).

Quanto ao conceito de pessoa com deficiência, a LBI, define que as pessoas com deficiência são “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais, em interação com diversas barreiras, podem

obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

As deficiências podem ser oriundas de várias situações e o CEPES (2021) aponta que a deficiência tem como causa:

(...) os problemas genéticos, as complicações do nascimento, os efeitos socioeconômicos (pobreza, violência, acidentes no trânsito e aqueles resultantes de postos de trabalho precários), as doenças evitáveis ou devido ao fracasso no tratamento das condições tratáveis (medicação equivocada, negativismo frente à pandemia, acesso a tratamento negado, imunização insuficiente, prevenção desorientada) e os efeitos da dinâmica demográfica associada aos processos de envelhecimento (CEPES, 2021, p.1).

A questão da deficiência sai meramente da questão física e individual da primeira definição acima para alcançar o lado social na segunda. Contudo, o foco na questão individual e física perdurou por muitos anos. Oliveira (2017) cita Lorentz (2006), o qual descreve algumas fases dos paradigmas das PcD. “A primeira fase dos paradigmas das pessoas com deficiência foi a da política eugênica de eliminação. Elas eram consideradas como anormais, fora do controle da sociedade e, por isso, eram exterminadas” (OLIVEIRA, 2017, p, 111).

Houve ainda a fase do paradigma da institucionalização. A terceira fase refere-se à integração ou tolerância. A quarta e última fase seria a da inclusão (OLIVEIRA, 2017).

No século XVIII com o advento da revolução industrial houve maior complexidade do trabalho e consequentemente aumentou o risco de trabalho nas fábricas e as péssimas condições sanitárias que “produziram gerações de pessoas com mutilações, abandonados à própria sorte ou à caridade. Nessa época, pessoas com deficiência eram mantidas trancadas no interior das casas, sem acesso à educação, cultura e lazer”. (BANDINI, 2014, p.12).

Vários foram os momentos históricos os quais a pessoa com deficiência era deixada à própria sorte. Um deles foi o pós-guerra entre 1940 e 1950 com as mudanças nas fábricas. “No pós-guerra, cidades estavam destruídas e era grande o número de pessoas com mutilações oriundas dos campos de batalha ou vítimas civis dos bombardeios. Essas pessoas com deficiência eram heróis, mas, ao mesmo tempo não encontravam seu lugar na sociedade” (BANDINI, 2014, p.12).

No Brasil a luta por reconhecimento das pessoas com deficiência foi marcada por reivindicações de direitos e reconhecimento, uma vez que, o tratamento dado a essas

peessoas tinha o caráter assistencialista e muitas vezes individual. Sobre isso Resende (2016), explica que:

É, pois a partir dos anos 70, que no Brasil, o Movimento das Pessoas com Deficiência, concatenado com outros movimentos científicos e sociais no mundo, começa a questionar o paradigma mecanicista da medicina e o caritativo, este último base das ações de instituições religiosas, para lidar com a deficiência. Seriam essas pessoas realmente inadequadas, incapazes de contribuir para a comunidade, ou a sociedade como está organizada é que não abarca as suas limitações individuais? (RESENDE, 2016, p. 12).

A luta dos movimentos sociais pró-deficiente no Brasil resultou na inserção das pessoas com deficiência no campo dos direitos, inserindo-as na Constituição Federal de 1988. O país tornou-se ainda signatário de convenções internacionais sobre os direitos das pessoas com deficiência. Assim o Brasil aprovou diversos textos entre leis e decretos que regem os direitos da pessoa com deficiência, seja nas esferas federal, estadual e municipal. Inclusive a garantia de entrada no mercado de trabalho através de políticas públicas de inclusão.

4.1.2.2 O contexto das políticas públicas de trabalho das pessoas com deficiência no Brasil.

A questão da pessoa com deficiência se insere diretamente no contexto dos direitos humanos de grupos diversos e de minorias. Quando falamos sobre direitos humanos, estamos nos referindo ao reconhecimento e à garantia de direitos fundamentais que devem ser assegurados a todas as pessoas, independentemente de suas características físicas, intelectuais, culturais, ou sociais, conforme preconizado na Constituição de 1988 (BRASIL, 1988).

As legislações procedem o histórico de lutas das pessoas com deficiência e mostram a necessidade de igualdade de direitos e visibilidade às necessidades destes. Segundo o Cepes o relatório mundial da deficiência de 2011 aponta que em 2011 “mais de 1 bilhão de pessoas no mundo já viviam com algum tipo de deficiência, representando cerca de 15% da população global em 2010...” (CEPES, 2021, p. 1). No Brasil, em específico, o Censo de 2010 apontou que havia 23,9% de PcD na população residente em 2010 (IBGE, 2010).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2022 divulgou que o Brasil atingiu a marca de 18,6 milhões de PcD com 2 anos ou mais de idade com

algum tipo de deficiência no referido ano (PNAD, 2022). Segundo a agência Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), o nível de ocupação das pessoas com deficiência, a taxa de participação na força de trabalho das PcD e a informalidade no trabalho deste público difere das pessoas sem deficiência consideravelmente:

A taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência foi de 66,4%, enquanto entre as pessoas com deficiência essa taxa era de apenas 29,2%. A desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior: nesse caso, a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência. O nível de ocupação das pessoas com deficiência foi de 26,6%, menos da metade do percentual encontrado para as pessoas sem deficiência (60,7%). Cerca de 55,0% das pessoas com deficiência que trabalhavam estavam na informalidade, enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7% (IBGE, 2024, p. 1).

Os dados acima demonstra que as pessoas com deficiência tem número expressivo no Brasil e requerem políticas públicas específicas as suas demandas. A pesquisa traz uma necessidade de igualdade de direitos, pois, as taxas demonstram que as PcD não ocupam o mercado de trabalho na mesma proporção que as pessoas sem deficiência.

A materialização de direitos ocorre através de ações governamentais ou políticas públicas. Segundo Bucci (2001), as políticas públicas (...) podem ser consideradas como estratégias capazes de consolidar direitos assegurados primeiramente na Constituição do país e em outros dispositivos normativos que tratam do assunto. Segundo Dias (2012), existem muitas formas de classificar as políticas públicas, com destaque as políticas públicas distributivas que:

Podem ser definidas como aquelas que distribuem vantagens para determinado grupo da sociedade e não acarretam custos para os outros; assim, apresentam um baixo grau de conflito dos processos políticos; políticas públicas redistributivas, em contrapartida da primeira, são orientadas para o conflito, ou seja, significa que uma parte da população irá perder recursos para que outra parte da receba (DIAS, 2012, p. 18).

Oliveira (2017) apresenta as políticas públicas de forma dinâmica e ritual ao dizer que:

A dinâmica das políticas públicas segue uma sequência básica: *i*) aparecem os fenômenos sociais de maneira aleatória; *ii*) eles se transformam em problemas dignos de atenção, com o engajamento de recursos dos grupos de interesse e iniciação de aproximações para tentar obter acesso à agenda

política efetiva; *iii*) a resolução do problema é atribuída ao Estado (OLIVEIRA, 2017, p. 110).

No Brasil são exemplos de políticas públicas para a pessoa com deficiência o acesso à universidade com cotas, cotas para PcD em empresas, cotas em escolas técnicas, o Benefício de Prestação Continuada, cotas em concursos públicos, veículos com a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), isenções ao pagamento do imposto de renda, entre outros. Em 2022 o Brasil contava com 31 políticas públicas para PcD e 3 em que precisavam de implementação, segundo o site Poder 360.

A nível municipal, Belo Horizonte conta com o Projeto de Mercado de Trabalho Inclusivo (PROMETI), o qual promove o encaminhamento de candidatos para as empresas. O projeto atua desde o atendimento às PcD e atendimento às empresas que precisam cumprir a Lei nº 8.213/91. Relativo a lei de cotas em concursos públicos, o município determinou através da lei nº 11.416, de 3 de Outubro de 2022, que ficam reservadas pelo menos 10% (dez por cento) e no máximo 20% (vinte por cento) das vagas de concurso público ou processo seletivo para PcD (BELO HORIZONTE, 2022).

A Constituição de 1988 garante no artigo 37, inciso VIII que "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão" (BRASIL, 1988). Assim algumas leis foram criadas para atender ao dispositivo constitucional como a lei federal 8.112 /90 a qual dispõe de 20% de vagas as pessoas com deficiência aos servidores da união. As empresas privadas seguem a lei 8.213/91 com percentual de 2 a 5% destinadas às PcD de acordo com o número de empregados.

A LBI tem como objetivo tratar das especificidades das pessoas com deficiência. Esta trouxe vários avanços em relação à inclusão de PcD no mercado de trabalho.

Relativo ao direito ao trabalho a mesma lei determina que as pessoas com deficiência tenham direito ao trabalho por livre escolha, o qual apresente ambiente acessível e inclusivo (Brasil, 2015). E estabelece que "é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho" (BRASIL, 2015, p. 1).

Outro avanço da referida lei foi a mudança do modelo médico de avaliação da deficiência para o modelo biopsicossocial de avaliação da deficiência. Harlos, diz que o primeiro modelo é o médico ou individual, no qual a deficiência é tratada como "uma condição individual, uma condição da pessoa em si, que precisa ser tratada, curada,

amenizada e/ou corrigida” (HARLOS, 2012, p. 52). Os responsáveis por essa mudança foram novamente os movimentos sociais das pessoas com deficiência.

A LBI, define ainda que a avaliação da deficiência, se necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: “os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; a limitação no desempenho de atividades; e a restrição de participação” (BRASIL, 2015).

As legislações e as políticas públicas descritas de acesso ao trabalho representam o avanço na contratação de pessoas com deficiência seja por setores públicos e/ou privados. . Na esfera pública estas tornaram possível a contratação de PcD nas carreiras policiais da (PCMG).

Os movimentos sociais das PcD foram importantíssimos nestas conquistas ao exigir políticas públicas para inclusão ou acessibilidades.

4.1.2.3 A inserção das pessoas com deficiência nas carreiras policiais da Polícia Civil de Minas Gerais

Para inserção de servidores no quadro efetivo de pessoal nos cargos policiais do estado de Minas Gerais a contratação acontece através de editais de concursos públicos. As carreiras policiais da Polícia Civil mineira são formadas pelos cargos de Delegado de Polícia, Escrivão de Polícia, Investigador de Polícia, Médico Legista e Perito Criminal, segundo a lei orgânica da instituição (MINAS GERAIS, 2013).

A lei orgânica da Polícia Civil mineira embora trate dos direitos e deveres dos policiais e organização da instituição, não trata de reserva de vagas para pessoas com deficiência em seus certames. Porém, a lei 11.867/95 do estado de Minas Gerais seguindo a exigência da Constituição Federal instituiu a reserva de 10% dos cargos ou empregos públicos as pessoas com deficiência (MINAS GERAIS, 1995).

Pela lei estadual 11/867/95, art. 1º é considerada pessoa portadora de deficiência aquela que “(...) apresenta, em caráter permanente, disfunção de natureza física, sensorial ou mental, que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro de um padrão considerado normal para o ser humano” (MINAS GERAIS, 1995, p. 1). Percebe-se que a lei utiliza o termo anterior ao referir-se as PcD como pessoas portadoras de deficiência.

Entre os anos de 2013 a 2018 a Polícia Civil mineira abriu cinco editais para todas os cargos policiais com reserva de vaga para PcD na seguinte proporção:

Tabela 1: Relação edital/cargo/vagas de pessoas com e sem deficiência.

Edital Cargo	Vagas pessoas sem deficiência	Vagas pessoas com deficiência (PcD)	Percentual de vagas ofertadas (PcD)
01/2013 Médico Legista	121	13	10%
01/2013 Perito Criminal	95	10	10%
01/2014 Investigador de Polícia	1000	100	10%
02/2018 Escrivão de Polícia	119	12	10%
01/2018 Delegado de Polícia	76	8	10%
Total	1411	143	10%

Fonte: PCMG, 2013 e 2018.

Os editais da PCMG seguiram o artigo 4º do decreto 3298/99 e contemplaram as deficiências físicas, auditivas e visuais. Pelo decreto são PcD aquelas que atendam as seguintes características:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que 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, triplegia, triparesia, 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 60°; 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 (...) (BRASIL, 1999).

No decreto acima e na lei estadual 11/867/95 percebe-se que o termo usado para se referir as PcD é pessoa portadora de deficiência bem como em alguns editais da PCMG. Para Sasaki “uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente.” (SASSAKI, 2005, p. 15). O termo foi adaptado para pessoa com deficiência em 2006, pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU. “Pessoa com deficiência (ou sua abreviação PcD) transmite a ideia de que a deficiência integra o corpo de alguém que é, antes de tudo, uma pessoa humana” (Fundação Fernando Henrique Cardoso).

Pelos editais da PCMG os concursos públicos tem como etapas para todos os candidatos aos cargos policiais a prova de conhecimentos objetiva, avaliação psicológica, exames Biomédicos e biofísicos, prova de títulos e investigação social. Para as PcD foi considerada também uma etapa dos concursos à comprovação da deficiência. Esta é feita por junta médica oficial dos órgãos públicos ou no caso da Polícia Civil, por banca examinadora (MINAS GERAIS, 2014). A última etapa consiste em aprovação no curso de formação policial.

A lei orgânica da Polícia Civil ou os editais não mencionam atividades restritivas a função policial para as PcD. Porém, os editais descrevem a exigência da “compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo” (MINAS GERAIS, 2013). A compatibilidade das deficiências com as atribuições do cargo é, pelo referido edital, verificada através de perícia médica conforme estabelecido nos editais. Essa etapa ocorre antes da posse dos candidatos.

Acredita-se que após a avaliação de compatibilidade das deficiências com as atribuições do cargo, o estágio probatório seja uma das melhores ferramentas para avaliar a plena capacidade dos policiais com deficiência, pois, eles estão em campo com execução de tarefas comuns a rotina policial. Embora a deficiência por si só traga limitações às pessoas na realização de atividades básicas da vida diária como outra pessoa sem tal característica.

4.1.4 Conclusão

Os resultados obtidos com este estudo evidenciam que as PcD fazem parte de um grupo historicamente marginalizado e frequentemente enfrentam discriminação, exclusão social, e barreiras ao acesso a serviços essenciais. Isso coloca a luta pelos direitos das pessoas com deficiência no mesmo contexto de outras lutas por direitos de minorias, como as de raça, gênero, orientação sexual, e identidade de gênero. O movimento pelos direitos das pessoas com deficiência buscou e ainda busca a plena inclusão e igualdade, afirmando que essas pessoas têm o direito de viver com dignidade, de participar plenamente na sociedade, e de ter acesso a oportunidades em igualdade de condições com todos os outros. Esse movimento está alinhado com os princípios fundamentais dos direitos humanos, que incluem a não discriminação, a igualdade de oportunidades, e o respeito pela dignidade humana.

Essa perspectiva coloca a responsabilidade na sociedade de eliminar essas barreiras e garantir que as pessoas com deficiência possam exercer plenamente seus direitos. A lei de cotas é um exemplo de que a sociedade deve assegurar o direito ao trabalho através das empresas e órgãos públicos. Portanto, cabe à sociedade remover ou mitigar essas barreiras para garantir que todos, independentemente de suas capacidades, possam participar plenamente e em igualdade de condições.

A questão das pessoas com deficiência ao se integrar de forma natural e necessária ao discurso sobre os direitos humanos de grupos diversos e de minorias, exige a criação de políticas públicas inclusivas, a promoção da acessibilidade em todos os aspectos da vida social, e a conscientização sobre a importância de respeitar e valorizar as diferenças. O que é essencial para a construção de uma sociedade justa e igualitária.

A lei 8213/91, a lei de cotas, e a LBI de 2015, marcaram a luta de PcD no campo do direito do trabalho. A LBI em específico foi mais além. Trouxe uma visão moderna de que as deficiências não se limitam apenas às características ou condições individuais, mas considera a interação dessas condições com as barreiras existentes na sociedade. Ao enfatizar que a deficiência se manifesta na interação com diversas barreiras, esta adota uma abordagem baseada no modelo social da deficiência. Isso significa que a deficiência não é vista como uma condição inerente ou intrínseca da pessoa, mas como o resultado de uma sociedade que não está adaptada para incluir todos os seus membros.

Em resumo, percebe-se que o desenvolvimento de políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades no trabalho foi significativo para que a legislação alcançasse o objetivo de inclusão das PcD no país. Elas serviram de base para a implementação de medidas as quais incluem ações concretas que vão desde a adaptação de espaços físicos até a criação de postos de trabalho em empresas públicas e privadas.

4.1.5 Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª edição - Revista e ampliada. São Paulo: Ed: Boitempo, 2009, 280 p.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Paradigmas da relação entre a sociedade e as pessoas com deficiência**. Revista do Ministério Público do Trabalho/ Procuradoria-Geral do Trabalho. Brasília. nº. 21. p. 160-173, 2001. Disponível em: <<https://claudialopes.psc.br/wp-content/uploads/2021/08/Paradigmas.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2023.

BANDINI, M. REBELO, P. BORTMAN, D. LOCATELLI, G. **A inclusão de pessoas com deficiência. O papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança**. 2ª edição - Revista e ampliada. São Paulo: Ed: ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2014, 90 p. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/manual_pessoas_com_deficiencia_2122014929137055475.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2023.

BELO HORIZONTE **Lei nº 11.753, de 27 de setembro de 2024**. Altera a Lei nº 11.416/22, que institui a inclusão da pessoa com deficiência e da pessoa com mobilidade reduzida, para assegurar acessibilidade da pessoa surda ou com deficiência auditiva a cargo ou emprego por concurso público. *Diário Oficial do Município de Belo Horizonte*, Belo Horizonte, MG, 28 set. 2024. Disponível em: <<https://prefeitura.pbh.gov.br/assistencia-social/legislacao>> Acesso em: 03 jul. 2025.

BELO HORIZONTE. **Lei nº 11.416, de 23 de setembro de 2022**. Institui a Lei Municipal de Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Pessoa com Mobilidade Reduzida. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/lei-ordinaria/2022/1142/11416/lei-ordinaria-n-11416-2022-institui-a-lei-municipal-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-e-da-pessoa-com-mobilidade-reduzida>>. Acesso em: 23 jul. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de Setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm>. Acesso em: 23 ago. 2020.

BRASIL. Lei Federal nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 23 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Cadernos de Atenção Básica nº 5: Programa Saúde da Família. Saúde do Trabalhador.** Brasília, 2002. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_trabalhador_cab5_2ed.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 23 mar. 2023.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Buscando um conceito de políticas públicas para a concretização de direitos humanos.** In: BUCCI, Maria Paula Dallari et. al. Direitos humanos e políticas públicas. São Paulo: Pólis, 2001.

CEPES / IERI / UFU. **Trabalho do Futuro ou Futuro do Trabalho? In: I Seminário Virtual Trabalho do Futuro ou Futuro do Trabalho?** Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais / Instituto de Economia e Relações Internacionais/Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia / MG, 2021, p. 184. Disponível em: <<http://www.ieri.ufu.br/cepes/Publicacoes-especificas-sobre-o-Mercado-de-Trabalho>>. Acesso em: 23 mar. 2023.

DIAS, E.C. et al. **Employment conditions and health inequities: a case study of Brazil.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 27(12):2452-2460, dez, 2011

DIAS, Reinaldo. **Políticas públicas: princípios, propósitos e processos.** São Paulo: Atlas, 2012.

ESMERALDO, Luana Filgueiras, VELOSO, Claudio de Maceda, CABRAL, Magdyell Alves. **Políticas Públicas de Inclusão e o Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Uma análise da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/politicas-publicas-de-inclusao-e-o-estatuto-da-pessoacomdeficiencia/1285990384?utm_medium=social&utm_campaign=link_share&utm_source=WhatsApp>. Acesso em 17 Out. 2024.

FUNDAÇÃO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO. **Pessoas com deficiência: luta por direitos.** Linha do Tempo. São Paulo, 5 dez. 2022. Disponível em: <<https://fundacaoofhc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com->>

deficiencia/?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIuMDI4t6biQMVEGFIAB0eUC8OEAAAYASAAEgJXWfD_BwE> Acesso em: 25 maio. 2024.

GIL, A. (2022). **Como elaborar projetos de pesquisa**. (7ª ed.) Atlas.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007

HARLOS, Franco Ezequiel. **Sociologia da deficiência: vozes por significados e práticas (mais) inclusivas**. 2012. 201 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde: Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil**. Brasília, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html>>. Acesso em: 25 mar. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: pessoas com deficiência**. Brasília, 2022. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102013>>. Acesso: 30 mar. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Agência de Notícias. Rio de Janeiro, 30 ago. 2012. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a>. Acesso em 17 out. 2024.

LINDEN, Marcel van der. **História do Trabalho: o velho, o novo e o global**. Revista Mundos do Trabalho, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 11–26, 2009. DOI: 10.5007/1984-9222.2009v1n1p11. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2009v1n1p11>>. Acesso em: 23 mar. 2023.

MINAS GERAIS. Lei Estadual nº 11.867, de 28 de julho de 1995. **Reserva percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da Administração Pública do Estado, para pessoas portadoras de deficiência**. Belo Horizonte - MG, Governo do Estado de Minas Gerais, [1995]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=11867&comp=&ano=1995&aba=js_textoOriginal>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. Lei Estadual nº 11.867, de 28 de julho de 1995. **Reserva percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da Administração Pública do Estado, para pessoas portadoras de deficiência**. Belo Horizonte - MG, Governo do Estado de Minas Gerais, [1995]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=11867&comp=&ano=1995&aba=js_textoOriginal>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei Estadual nº 129, de 08 de novembro de 2013.** Contém a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais – PCMG. Belo Horizonte - MG, Governo do Estado de Minas Gerais, [2013] Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completanovamin.html?tipo=LCP&num=129&ano=2013>>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Edital de Concurso Público de Provas e Títulos nº 01/2013.** Cargo de Médico Legista, integrante da série inicial da carreira do Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais: Academia de Polícia Civil, Belo Horizonte, ano 2013. Disponível em: <<http://www.fumarc.com.br/concursos/detalhe/medico-legista--perito-criminal--analista--tecnico-assistente/68>>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Edital de Concurso Público de Provas e Títulos nº 02/2013.** Cargo de Perito Criminal, integrante da série inicial da carreira do Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais: Academia de Polícia Civil, Belo Horizonte, ano 2013. Disponível em: <<http://www.fumarc.com.br/concursos/detalhe/medico-legista--perito-criminal--analista--tecnico-assistente/68>>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Edital de Concurso Público de Provas e Títulos nº 01/2014.** Cargo de Investigador de Polícia, integrante da série inicial da carreira do Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais: Academia de Polícia Civil, Belo Horizonte, ano 2014. Disponível em: <http://www.fumarc.com.br/imgDB/concursos/edital_01_14_investigador_policia-20140403-121541.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Edital de Concurso Público de Provas e Títulos nº 01/2018.** Cargo de Delegado de Polícia, integrante da série inicial da carreira do Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais: Academia de Polícia Civil, Belo Horizonte, ano 2018. Disponível em: <<http://www.fumarc.com.br/imgDB/concursos/Edital%20Delegado%202018%20IOF-20180223-140421.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Edital de Concurso Público de Provas e Títulos nº 02/2018.** Cargo de Escrivão de Polícia, integrante da série inicial da carreira do Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais: Academia de Polícia Civil, Belo Horizonte, ano 2018. Disponível em: <<http://www.fumarc.com.br/imgDB/concursos/Edital%20Delegado%202018%20IOF-20180223-140421.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Resolução Conjunta nº 4278/2013.** Perícias, licenças e dispensas saúde, além de atividades correlatas na polícia militar de minas gerais e no corpo de bombeiros militar de Minas Gerais. Belo Horizonte, ano 2013. Disponível em: <<https://www.bombeiros.mg.gov.br/images/stories/drh/SRS/arquivosImportantes/resolucao%20conjunta%20de%20sade%204278-13.pdf>>. Acesso em 27 jan. 2024.

MOES, Malu. **Brasil tem 31 políticas públicas para pessoas com deficiência**. Poder 360, 17 abr. 2022. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/governo/brasil-tem-31-politicas-publicas-para-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 maio. 2024.

OLIVEIRA, M.A.; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J.M. **Mercado de trabalho e políticas públicas**. Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v.15, n.2, p.219-232, Mai.-Ago, 2009.

OLIVEIRA, M.A.; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J.M. **Política Pública de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**: algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. Ver. Planejamento e políticas públicas, n. 48, jan./jun. 2017.

OTEMPO. **Barreiras sociais e físicas dificultam inclusão de 18,6 milhões de pessoas com deficiência**. O Tempo, Belo Horizonte, 21 set. 2024. Disponível em: https://www.otempo.com.br/brasil/2024/9/21/barreiras-sociais-e-fisicas-dificultam-inclusao-de-18-6-milhoes-?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 25 jul. 2025.

PREFEITURA DE BELO HORIZONTE. PBH Ativos S.A.. **Edital nº 1, de 24 de maio de 2024: concurso público para provimento de empregos públicos efetivos e cadastro de reserva – nível médio e superior**. Belo Horizonte: PBH Ativos S.A.; IBGP, 2024. Disponível em: <<https://novo.ibgpconcursos.com.br/rest/concurso/download/edital/15369/?file=site/anejos/495/00%20-%20EDITAL%20CONCURSO%20PBH%20ATIVOS.pdf>>. Acesso em: 3 jul. 2025.

PREFEITURA DE BELO HORIZONTE. **Projeto de Mercado de Trabalho. Belo Horizonte: Prefeitura de Belo Horizonte**, [s.d.]. Disponível em: <<https://prefeitura.pbh.gov.br/direitos-humanos/politicas/pessoa-com-deficiencia/oportunidades>>. Acesso em: 11 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.744, de 16 de setembro de 2024**. Dá nova redação ao art. 117 da Lei nº 11.416, de 3 de outubro de 2022, que institui a Política de Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Pessoa com Mobilidade Reduzida. Diário Oficial do Município de Belo Horizonte, publicado em 17 set. 2024. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=464488>>. Acesso em: 11 jul. 2025.

RAMOS, A. V. O. **Educação especial: a construção histórico cultural para pessoa com deficiência**. 2024. 67 f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2024.

RESENDE, Flávia Vieira. **Proteção, Promoção e Restauração dos Direitos das Pessoas com Deficiência**. In: Coleção Cadernos de Direitos Humanos: Cadernos Pedagógicos da Escola de Formação em Direitos Humanos de Minas Gerais | EFDH-MG. Belo Horizonte. Ed: Marginália Comunicação - v. 10, 2016, 80 p. Disponível em: <https://social.mg.gov.br/images/Direitos_humanos/Cadernos_Direitos_Humanos/Livro_10.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2023.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro, Editora WVA, 1997, 41 p.

SILVA, V. K. B. Entre o passado e o futuro: trajetória da exclusão/inclusão das pessoas com deficiência e as políticas públicas de permanência para a educação no Brasil. 2022. 63f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.

4.2 ARTIGO 2

A COMPATIBILIDADE DAS DEFICIÊNCIAS COM CARGOS POLICIAIS NA POLICIA CIVIL DE MINAS GERAIS

Bruna Guedes De Medeiros¹.

¹Programa de Pós Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do
Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Geografia

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no serviço público é um direito garantido por lei e um avanço nas políticas de acessibilidade. Na segurança pública, esse processo exige avaliação da compatibilidade entre as limitações funcionais e as atribuições do cargo.

O objetivo deste trabalho é verificar se houve compatibilidade das deficiências com os cargos policiais na PCMG entre os anos de 2013 a 2019. A pesquisa foi documental, baseada em portarias da PCMG e/ou publicações oriundas do Diário Oficial do Estado de Minas Gerais de 2013 a 2018, com análise de 154 servidores policiais com deficiência aprovados em concursos públicos. A amostra foi de conveniência e não houve abordagem direta aos participantes, apenas uso de dados públicos. A coleta incluiu análise daqueles que passaram por ajustamento funcional, aposentadoria por invalidez ou exoneração por incompatibilidade.

Os editais analisados reservaram 10% das vagas para PcD, conforme a legislação vigente. No total, 154 servidores PcD foram nomeados, superando as 143 vagas previstas em edital, devido a decisões judiciais.

Os dados indicam baixa incidência de afastamentos funcionais, sugerindo boa adequação dos servidores PcD às funções exercidas.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Polícia; Aposentadoria.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities (PwD) in the public service is a right guaranteed by law and an advance in accessibility policies. In public security, this process requires an assessment of the compatibility between functional limitations and the duties of the position.

The aim of this study was to verify whether disabilities were compatible with police positions in the Minas Gerais Civil Police (PCMG) between 2013 and 2019. The research was documental, based on PCMG ordinances and/or publications from the Official Gazette of the State of Minas Gerais from 2013 to 2018, with an analysis of 154 police officers with disabilities approved in public examinations. The sample was a convenience sample and there was no direct approach to participants, only the use of public data. The collection included analysis of those who had undergone functional adjustment, retirement due to disability or dismissal due to incompatibility.

The notices analyzed reserved 10% of vacancies for people with disabilities, in accordance with current legislation. In total, 154 PwD civil servants were appointed, exceeding the 143 vacancies provided for in the public notice, due to court decisions. The data indicates a low incidence of leave of absence, suggesting that PwD civil servants are well suited to their jobs.

Keywords: Disabled Persons; Police; Retirement.

4.2.1 Introdução

A Constituição Brasileira de 1988 define que a segurança pública é um dever do estado, direito e responsabilidade de todos os cidadãos, sendo exercida pela polícia federal, polícia rodoviária federal, polícia ferroviária federal, polícias civis, polícias militares e corpos de bombeiros militares, e polícias penais federal, estaduais e distritais (Brasil, 1988).

Às Polícias Civis competem às funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, salvo os militares (Brasil, 1988). O cargo efetivo de policial civil envolve circunstâncias distintas a qualquer cargo público ou outra carreira em razão de

suas competências, o que torna a questão da inserção de policiais com deficiência na Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG), peculiar.

As carreiras policiais na Polícia Civil mineira são formadas pelos cargos de Delegado de Polícia, Escrivão de Polícia, Investigador de Polícia, Médico Legista e Perito Criminal, segundo a lei orgânica da Polícia Civil de Minas Gerais (Minas Gerais, 2013). O ingresso na PCMG para os cargos policiais ocorre apenas por concursos públicos. Entre 2013 e 2018 foram publicados editais de concurso público para todos os cargos com reserva de vagas Pessoas com Deficiência (PcD). As deficiências permitidas foram física, auditiva e visual, conforme níveis estabelecidos nos editais (MINAS GERAIS, 1995; MINAS GERAIS, 2014). Para as PcD, os editais publicados contemplaram as etapa de avaliação da deficiência além das realizadas por todos os candidatos, como exame admissional, teste de aptidão física e curso de formação policial.

O edital 01/2014, para o cargo de investigador de polícia, estabeleceu que não fossem compatíveis com o trabalho as deficiências que apresentassem alterações, potencialmente incapacitantes de imediato ou em curto prazo, ou determinantes de absenteísmos frequentes ou com iminente risco de se potencializar ou capaz de colocar em risco a segurança própria e de terceiros (MINAS GERAIS, 2014). Assim, a entrada destes servidores na instituição levantou questionamentos pelas chefias e demais servidores quanto à possibilidade de não adequação às atividades policiais, em virtude das limitações apresentadas. Candidatos considerados inaptos na avaliação da deficiência obtiveram, por via judicial, liminares que garantiam a aptidão quanto às deficiências apresentadas.

A possibilidade de alterações incapacitantes ou limitantes decorrentes do trabalho de forma imediata ou a curto/longo prazo é indispensável para pensar a questão da saúde do trabalhador com deficiência no âmbito institucional. A lei 8080/1990 traz a saúde e o trabalho, entre outros, como fatores determinantes e condicionantes no processo saúde e doença (BRASIL, 1990).

Desta forma, o objetivo do presente estudo foi verificar se houve compatibilidade das deficiências com os cargos policiais na Polícia Civil de Minas Gerais entre os anos de 2013 a 2024. A hipótese é de que houve servidores com alguma indicação de ajustamento funcional, aposentadoria por incapacidade permanente ou exoneração por não compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo.

4.2.2 Material e Métodos

4.2.2.1 Local de estudo, amostra e considerações éticas

A pesquisa foi através das publicações oriundas do Diário Oficial do Estado de Minas Gerais e/ou portarias publicadas pela PCMG, Divisão de Recrutamento e Seleção, nas quais constam a listagem de candidatos aprovados às vagas para PcD (Brasil, 2013a; Brasil, 2013b; Brasil, 2014; Brasil, 2015; Brasil, 2017; Brasil, 2018; Brasil, 2019a; Brasil, 2019b).

Para a seleção da amostra, não foi realizado cálculo amostral, optando-se por trabalhar com toda a população que cumprisse os critérios de seleção, configurando-se numa amostra de conveniência. Diante das reservas de vagas para PcD lançadas nos editais de 2013 a 2018 para os cargos policiais de médico legista, perito criminal, investigador de polícia, escrivão de polícia e delegado de polícia, eram elegíveis 154 pessoas.

Os participantes da pesquisa são os servidores policiais com deficiência que ingressaram na instituição nos concursos públicos de 2013 a 2018. Para englobar o período de estágio probatório, de todos os servidores, a pesquisa considerou para análise o período entre os anos de 2013 e 2024.

Os servidores estavam lotados no estado de Minas Gerais em unidades policiais da PCMG (Anexo C). Não houve abordagem pessoal. A pesquisa foi documental por meio de dados públicos constantes nas portarias de aprovação. Os dados foram coletados pela pesquisadora principal, a qual labora no local, e chegaram codificados para análise.

Foram coletadas algumas opiniões dos participantes da pesquisa por meio de pergunta aberta, com o objetivo de compreender suas percepções acerca da inserção dos policiais PcD na PCMG. Os participantes foram recrutados através de aplicativo WHATSAPP (de troca de mensagens) e os que aceitaram responderam a pesquisa. Na abordagem foram informados sobre os objetivos da pesquisa, receberam o TCLE virtual e convidados a participar através do contato online com a pesquisadora principal, que obteve o consentimento desses. Nesse momento, foi enfatizado que a participação era voluntária. Desta forma, foram incluídas no presente estudo apenas 04 opiniões dos participantes dentre servidores e chefias.

O estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Uberlândia (CAAE: 83278024.0.0000.5152) e aprovado com número de protocolo 5.852.802.

4.2.2.2 Critérios de inclusão e exclusão

Ser policial civil com deficiência, ter sido ajustado da função, ter sido aposentado por invalidez, ter sido exonerado da função por não compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo, ter cargo de chefia. Foram excluídos aqueles candidatos que constavam nas publicações mas não eram portadores de deficiência ou não exercem cargo de chefia.

4.2.2.3 Coleta de dados e variáveis de interesse

Inicialmente, realizou-se o levantamento de todas as publicações do Diário Oficial do Estado de Minas Gerais e portarias publicadas entre os anos de 2013 a 2024 pela PCMG e, Divisão de Recrutamento e Seleção e verificou-se os candidatos aprovados com deficiência. Após essa seleção foi verificado a compatibilidade das deficiências com os cargos analisando se o policial possuiu ajustamento funcional, aposentadoria por incapacidade permanente e exoneração nas publicações realizadas pela Polícia Civil no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais.

No que diz respeito as opiniões todas as coletas foram inseridas na pesquisa.

4.2.2.4 Análise dos dados

Os dados obtidos foram ordenados em planilhas Microsoft Excel®. As informações coletadas foram transformadas em categorias numéricas. Para a apresentação dos resultados, utilizou-se estatística descritiva, que inclui medidas de frequência simples (número - %).

4.2.3 Resultados e Discussão

A presente análise discute a inserção de PcD nas carreiras policiais da PCMG, levando em consideração a compatibilidade das deficiências com as atribuições dos cargos. A investigação considerou dispositivos legais e institucionais relacionados, como ajustamento funcional, aposentadoria por incapacidade permanente e exoneração. O período analisado abrangeu os concursos realizados entre 2013 e 2024.

A Tabela 1 apresenta os cargos policiais disponíveis, a distribuição das vagas entre pessoas sem deficiência e PcD, bem como o percentual reservado para candidatos com deficiência, conforme exigência legal. Em todos os concursos analisados, o percentual mínimo de 10% de reserva para PcD foi respeitado, conforme disposto na Lei Estadual nº 11.867/1995.

Tabela 1: Relação edital/cargo/vagas de pessoas sem e com deficiência.

Nº do Edital/Ano e Cargo	Total de vagas para pessoas sem deficiência	Total de vagas para pessoas com deficiência	Percentual de vagas ofertadas para pessoas com deficiência
01/2013 Médico Legista	121	13	10%
01/2013 Perito Criminal	95	10	10%
01/2014 Investigador de Polícia	1000	100	10%
02/2018 Escrivão de Polícia	119	12	10%
01/2018 Delegado de Polícia	76	8	10%
Total	1335	143	-

Fonte: PCMG, 2013 e 2018.

Almeida (2012) em análise do princípio constitucional da reserva de vagas aos portadores de deficiência, em concursos públicos, concluiu que não há compatibilidade entre a reserva de vagas para pessoas com deficiência e os concursos da carreira policial federal. As atribuições exigem aptidão física plena e participação em operações de alto risco. Por isso, não há reserva de vagas para PcD nesses concursos. Nesse sentido, Gomes (2021) analisou diante da visão jurídica as evoluções, conquistas e restrições das PcD perante os concursos públicos das carreiras policiais. As análises de compatibilidade das carreiras policiais e as PcD ainda não atingiu a melhor forma, existindo lacunas e a sensação de falsa possibilidade de ingresso nas carreiras policiais

mesmo com a vedação expressa da impossibilidade de cobrança de capacidade plena na Lei Brasileira de Integração (GOMES, 2021).

Ao se analisar a Tabela 2, nota-se que alguns cargos tiveram maior número de nomeações de servidores que efetivamente tomaram posse e iniciaram suas atividades do que o previsto no edital. É o caso dos cargos de Perito Criminal, Investigador de Polícia e Escrivão de Polícia. Esse acréscimo pode ser atribuído à nomeação de candidatos por decisão judicial, tanto dentro quanto fora do período de validade do concurso. Por outro lado, os cargos de Médico Legista e Delegado de Polícia tiveram número de nomeações inferior ao número de vagas inicialmente previstas. Esse dado pode indicar desistência de candidatos aprovados, reprovação em fases posteriores ou mesmo barreiras de ingresso associadas à compatibilidade entre deficiência e as atribuições do cargo (Tabela 2).

Tabela 2: Policiais PcD (pessoas com deficiência) que tiveram ajustamento funcional, aposentadoria por invalidez e exoneração entre 2014 a 2024.

Cargos PcD	Nº de vagas pelo edital	Policiais designados no total	Ajustamento Funcional	Aposentadoria por incapacidade permanente	Exonerados por não compatibilidade do cargo com a deficiência
Médico Legista	13	7	2	0	0
Peritos Criminais	10	12	2	0	1
Investigadores de Polícia	100	104	2	1	0
Escrivão de Polícia	12	24	2	0	0
Delegado de Polícia	8	7	0	0	0
Total	143	154	8	1	1

Fonte: PCMG, 2013 e 2018.

Dentro do total de 154 policiais PcD que ingressaram na PCMG no período analisado, 8 tiveram suas funções ajustadas por meio de ajustamento funcional (5,2%). Este recurso institucional tem papel fundamental na preservação da saúde e da capacidade laborativa dos servidores, evitando o agravamento de sua condição e promovendo o reestabelecimento da plena saúde. Segundo o Portal do Servidor do Estado de Minas Gerais (2025), o ajustamento funcional ocorre por meio de avaliação pericial e pode ser temporário ou permanente (Minas Gerais, 2025).

O ajustamento funcional mostrou-se uma alternativa eficaz para garantir a permanência e a saúde ocupacional dos servidores. A baixa incidência dessa medida, no entanto, pode sugerir dois cenários: um processo seletivo que garante a entrada de candidatos com deficiências compatíveis com as funções exercidas, ou uma possível

subnotificação da necessidade de ajustes no ambiente laboral, o que poderia ser melhor investigado em estudos futuros.

No que se refere à aposentadoria por incapacidade permanente, apenas um servidor foi aposentado por essa razão (0,6 %). Essa forma de desligamento ocorre, quando há avaliação pericial indicando a impossibilidade de o servidor continuar no cargo ou ser readaptado (Minas Gerais, 2025).

Quanto à exoneração por não compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo, apenas um caso foi registrado (0,6 %). Essa medida, prevista no Estatuto dos Servidores Públicos de Minas Gerais (1952), também pode ser aplicada quando o servidor não satisfaz as exigências do estágio probatório. Sua baixa ocorrência reflete, possivelmente, uma avaliação criteriosa no momento da seleção e da perícia médica, garantindo o ingresso apenas daqueles com aptidão para as funções policiais. A exigência de compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo está prevista na Lei Estadual nº 11.867, de 28 de julho de 1995 (MINAS GERAIS, 2014), e constou em todos os editais dos concursos analisados.

Esses números são baixos, o que pode indicar, positivamente, um bom alinhamento entre a natureza das deficiências admitidas e as funções dos cargos. Alternativamente, pode haver subnotificação ou ausência de avaliações periódicas após o ingresso, o que limita a precisão das inferências.

Um fator importante a ser considerado na análise é o tempo de exercício laboral dos servidores. Cargos com concursos realizados em 2013 e 2014 apresentaram maior tempo de acompanhamento, o que pode ter contribuído para uma avaliação mais precisa dos desdobramentos funcionais, como necessidade de ajustamentos ou afastamentos. Já os servidores dos concursos de 2018 iniciaram suas atividades apenas no segundo semestre de 2019, o que limita a profundidade da análise longitudinal desses casos.

Todos os editais respeitaram a legislação vigente, em especial a Lei Estadual nº 11.867/1995 e o Decreto Federal nº 3.298/1999, que tratam da reserva de vagas e da exigência de compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo. Além disso, os exames admissionais exigiram que os candidatos apresentassem “leves variações de normalidade, não incapacitantes para a profissão” (MINAS GERAIS, 2014), o que reforça o cuidado institucional em garantir o exercício pleno das funções pelos servidores admitidos.

Especificamente, quanto a opinião dos servidores PcD estes informaram dificuldades na Academia de Polícia e discriminação de gênero e/ou quanto a deficiência, como se pode observar a seguir:

“Em relação a minha carreira dentro da polícia civil, um dos períodos mais difíceis pra mim foi a Academia de Polícia. A sensação que eu tive foi que a Polícia não estava preparada para lidar com diversidade, exigindo das pessoas com deficiência o mesmo desempenho dos outros. O que, a meu ver, deveria ter sido barrado no exame médico e físico, por ser nesta etapa a maior verificação de compatibilidade com o cargo, o que observei foram os testes sendo flexibilizados, mas o mesmo algumas vezes, não ocorreu dentro da academia e depois nas delegacias, e os comentários de que os deficientes não conseguiriam desempenhar o trabalho policial começou daí. Minha primeira lotação foi em uma delegacia onde a autoridade policial me perguntou se eu conseguiria atirar devido a minha deficiência, também me foi dito na frente de outros colegas que aquela autoridade não gostava de trabalhar com mulheres. Sendo assim, fui transferida com uma semana de lotação nesta unidade. Depois disso as coisas melhoraram, tive oportunidade de trabalhar com colegas que me respeitam e gostam do meu trabalho. Passei por chefias muito parceiras, outras não e hoje não sinto por parte dos colegas nenhum tipo de discriminação relacionadas a minha deficiência”(sic).

Em outro relato de servidor, notou-se diferença na trajetória da instituição:

“Eu tenho visão monocular, devido a uma “lesão” (provavelmente toxicoplasmose) na mácula do meu olho esquerdo. Por ser uma alteração interna, eu não tenho e nunca tive problemas com a maneira com que as pessoas me veem, seja no trabalho ou na vida social. (Somente piadas, dizendo que eu não tenho nada, mas que nunca me afetaram). Eu tenho problemas com noção de profundidade dos objetos, que não me atrapalha a exercer a função..., exceto em raras situações em que meu olho direito é acometido por algo, como “cisco” ou alergia, quando meu olho esquerdo é insuficiente para eu enxergar” (sic).

As chefias abordadas, por sua vez, trouxeram relatos significativos e positivos a respeito da inclusão na instituição:

“Quanto a minha experiência de trabalho com policial PcD, somente tenho a relatar elogios. Apesar da presença da deficiência, que claramente dificultaria o exercício de funções, tais quais digitação, o profissional as executava com extrema habilidade e desenvoltura, sem qualquer limitação que impactasse o andamento das atividades. Muito antes pelo contrário, notei uma produção acima da média esperada na confecção

de documentos necessários, com alta qualidade e muita atenção aos detalhes. Seu relacionamento para com a chefia, e seus pares sempre fora cordial, e sua proatividade sempre acima da média”(sic).

“Sem palavras para dizer da eficiência e excelência da pessoa. Quis promover várias vezes, mas, ele é que não quis” (sic).

Percebe-se que as opiniões das chefias pesquisadas na instituição de PcD trouxeram com unanimidade que o trabalho foi bem executado e com êxito. Contudo, também houve relato de servidores de falas machistas, preconceituosas e atitudes discriminatórias em relação ao servidor policial PcD. Acredita-se que dentro do espaço institucional pode haver servidores que não tiveram qualquer fala ou atitude discriminatória em sua carreira. Da mesma é possível haver chefias que não acreditam ou vivenciaram situações cotidianas as quais demonstraram que os policiais PcD não tenham plena capacidade de atuação policial.

4.2.4 Conclusão

Em síntese, a inserção de PcD nas carreiras policiais da PCMG se mostrou positiva na pesquisa. O número reduzido de casos que demandaram medidas de ajustamento das funções, aposentadoria ou exoneração indicam que, majoritariamente, houve compatibilidade entre as deficiências apresentadas e as atribuições funcionais.

A pesquisa mostrou-se essencial para discutir a questão da inserção de PcD nas instituições policiais pois, contraria os autores aqui referenciados provando que é possível ter pessoas com deficiência na Polícia Civil, em específico. A questão das polícias militares traz uma preocupação além uma vez que esta é a polícia ostensiva e chamada de imediato pela sociedade. A Polícia Civil cabe, de modo geral, a apuração de ilícitos penais, ou seja, atua após ocorrer o crime. A polícia militar, por sua vez, atua na prevenção e combate do crime, entre outros.

Salienta-se que algumas medidas tomadas pela Academia da Polícia Civil mineira podem ter auxiliado na resposta positiva quanto tal inserção. Uma delas, e acreditasse que a mais importante, foi limitar as alterações ou deficiências, potencialmente incapacitantes de imediato ou de curto prazo que pudesse contribuir ou ser determinantes de absenteísmos frequentes ou ainda que pudessem colocar em risco a segurança dos policiais e de terceiros. Acredita-se que esta ação foi primordial para a

inclusão de PcD na PCMG ter sido assertiva e ter apresentado baixos índices de ajustamentos, aposentadorias ou exonerações. Ainda sim, admite-se que pode ter ocorrido subnotificações de casos ou não publicação destes e que possam ter ocorrido medidas internas a fim de preservar cargos e servidores, uma vez que as unidades policiais sempre estão escassas de recursos humanos.

Percebeu-se que referente à uma exoneração ocorrida veio de uma ação judicial deferida liminarmente para entrada na instituição e posteriormente com ganho de causa definitiva. Novamente, percebe que as avaliações para entrada na PCMG tiveram êxito nas avaliações realizadas. A questão judicial pode ser favorável a qualquer candidato e ocorreu também com as PcD.

Dentre as portarias analisadas para buscar os dados aqui apresentados notou-se que apenas uma referente ao cargo de Investigador de Polícia, convocou os servidores que entraram em exercício para um acompanhamento periódico. Os demais cargos não tiveram avaliações periódicas. Da mesma forma, as avaliações não aconteceram para pessoas sem deficiência.

A periodicidade de avaliações não realizadas com servidores PcD de todas as carreiras aponta uma falha institucional que pode estar relacionada as chamadas subnotificações. O estágio probatório é uma ferramenta de grande importância para avaliar novos servidores sejam eles PcD ou não. E percebeu-se que as avaliações ocorreram apenas uma vez no estágio probatório de uma carreira desconsiderando o fato de o trabalho ser também um fator determinante e condicionante no processo saúde e doença.

Por fim, acredita-se que é fundamental manter mecanismos de avaliação e acompanhamento contínuo para assegurar condições adequadas de trabalho e inclusão efetiva desses profissionais no serviço público.

4.2.5 Referências

ALMEIDA, L. B. O. **Recurso extraordinário nº 676.335 e a questão da reserva de vagas aos portadores de deficiência nos concursos da polícia federal**. Observatório da Jurisdição Constitucional, v. 2, 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 23 mar. 2023.

BRASIL. Lei Nº 8.080 de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, da organização e funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências (Lei Orgânica da Saúde). Brasília, 1990. Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.html>. Acesso em: 24 jun. 2024.

GOMES, R. A. **A pessoa com deficiência e a compatibilidade com os concursos públicos das carreiras policiais.** Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, 2021.

MINAS GERAIS. Polícia Civil (Academia de Polícia Civil de Minas Gerais). Portaria n. 181/DRS/ACADEPOL/PCMG, de 12 de setembro de 2013. Publicada no *Diário Oficial do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, seção Executivo.

MINAS GERAIS. Polícia Civil (Academia de Polícia Civil de Minas Gerais). Portaria n. 227/DRS/ACADEPOL/PCMG, de 18 de dezembro de 2013. Publicada no *Diário Oficial do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, seção Executivo.

MINAS GERAIS. Polícia Civil (Academia de Polícia Civil de Minas Gerais). Portaria n. 066/DRS/ACADEPOL/PCMG, de 09 de maio de 2014. Publicada no *Diário Oficial do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, seção Executivo.

MINAS GERAIS. Polícia Civil (Academia de Polícia Civil de Minas Gerais). Portaria n. 187/DRS/ACADEPOL/PCMG, de 22 de setembro de 2015. Publicada no *Diário Oficial do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, seção Executivo.

MINAS GERAIS. Polícia Civil (Academia de Polícia Civil de Minas Gerais). Portaria nº 023/DRS/ACADEPOL/PCMG, de 30 de maio de 2017. Publicada no *Diário Oficial do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, seção Executivo,

MINAS GERAIS. Polícia Civil (Academia de Polícia Civil de Minas Gerais). **Portaria nº 178/DRS/ACADEPOL/PCMG**, de 29 de novembro de 2018. Publicada no *Diário Oficial do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, seção Executivo.

MINAS GERAIS. Polícia Civil (Academia de Polícia Civil de Minas Gerais). **Portaria n. 181/DRS/ACADEPOL/PCMG**, de 26 de julho de 2019. Publicada no *Diário Oficial do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, seção Executivo.

MINAS GERAIS. Polícia Civil (Academia de Polícia Civil de Minas Gerais). **Portaria nº 081/DRS/ACADEPOL/PCMG**, de 08 de agosto de 2019. Publicada no *Diário Oficial do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, seção Executivo,

MINAS GERAIS. **Lei Estadual Nº 11.867 de 28 de julho de 1995. Reserva percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da Administração Pública do Estado, para pessoas portadoras de deficiência.** Belo Horizonte, 1995. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=11867&comp=&ano=1995&aba=js_textoOriginal>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei Estadual Nº 11.724, de 30 de dezembro de 1994. Transforma em Hospital da Polícia Civil o Departamento de Saúde da Polícia Civil e dá outras providências.** Belo Horizonte, 1995. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/11724/1994/?cons=1>. Acesso em: 17 jun. 2024.

MINAS GERAIS. **Lei Estadual Nº 129 de 08 de novembro de 2013. Contém a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais – PCMG.** Disponível em:

<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LCP&num=129&ano=2013>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

MINAS GERAIS. **Lei nº 869, de 5 de julho de 1952,** 1952. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1> >. Acesso em: 01 abr. 2025.

MINAS GERAIS. Edital nº 01/2014. **Concurso Público de Provas e Títulos para o cargo de INVESTIGADOR DE POLÍCIA, integrante da série inicial da carreira do Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.** Belo Horizonte, 2014. Disponível em:

<http://www.fumarc.com.br/imgDB/concursos/edital_01_14_investigador_policia-20140403-121541.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Portal do Servidor de Minas Gerais. Ajustamento Funcional: o que é?**, 2025. Disponível em: <<https://www.portaldoservidor.mg.gov.br/saude-ocupacional-ajustamento-funcional>> Acesso em: 01 abr. 2025.

MINAS GERAIS. **Portal do Servidor de Minas Gerais. Aposentadoria por incapacidade permanente: o que é?**, 2025. Disponível em: <<https://www.portaldoservidor.mg.gov.br/aposentadoria-invalides>> Acesso em: 01 abr. 2025.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises realizadas nesta dissertação demonstram que a inclusão de PcD no serviço público, especialmente nas carreiras policiais da PCMG, representa um avanço concreto na efetivação de direitos garantidos constitucionalmente. A revisão bibliográfica reforçou que, historicamente, as PcD enfrentam marginalização e exclusão, sendo excluídas do acesso igualitário a oportunidades profissionais. No entanto, a legislação brasileira, ao estabelecer a reserva de vagas em concursos públicos, proporcionou meios formais para sua inserção no mercado de trabalho, o que foi observado de forma prática na política de concursos da PCMG. A presença crescente desses servidores demonstra que a normativa tem sido, em certa medida, efetiva na promoção da equidade.

Complementando essa análise teórica, o estudo transversal evidenciou que, mesmo com a inserção formal, a compatibilidade entre as deficiências e as atribuições dos cargos é um ponto sensível e de extrema relevância. A baixa incidência de aposentadorias por incapacidade ou exonerações por incompatibilidade funcional entre os 154 policiais com deficiência nomeados entre 2013 e 2018 sugere uma boa adequação dos profissionais às funções desempenhadas. Os dados também indicam que o sistema de seleção, aliado a mecanismos de ajustamento funcional, tem contribuído para uma permanência estável desses servidores nos quadros da instituição. Contudo, essa afirmativa poderia ser melhor validada / corroborado com a inserção e análise de dados, como: idade, sexo, funções exercidas no ajustamento funcional, mas a sua utilização não foi autorizada pela Chefia da PCMG, por meio do Ofício 3016/2025 (Anexo B).

Ainda sim, os dois estudos convergem ao demonstrar que, embora ainda existam desafios, os avanços nas políticas públicas e na gestão institucional têm promovido uma inclusão mais efetiva e funcional das PcD no serviço público policial.

6. PERSPECTIVAS FUTURAS

Para futuros estudos, pretende-se expandir a análise para entender a eficácia das políticas e das adaptações funcionais implementadas pela PCMG, avaliando o impacto delas sobre a qualidade de vida e desempenho dos servidores com deficiência. Além disso, estudos podem explorar as percepções dos próprios servidores em relação ao suporte oferecido e às adaptações realizadas no ambiente de trabalho.

Outra perspectiva relevante é investigar como o processo de inclusão e ajustamento funcional pode ser aprimorado, considerando diferentes tipos de deficiência e suas necessidades específicas. Avaliar comparativamente as práticas de outras forças policiais ou órgãos governamentais poderia fornecer idéias sobre estratégias de inclusão bem-sucedidas e adaptações que favoreçam a permanência e eficiência dos servidores com deficiência em suas funções.

7. REFERÊNCIAS

ARRUDA, L. M. S. A Geografia do Instituto Benjamin Constant: história e momentos atuais. **Revista Educação Geográfica em Foco**, v. 3, n. 6, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de outubro de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20232026/2023/decreto/d11793.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.793%2C%20DE%2023%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202023&text=Institui%20o%20Plano%20Nacional%20dos,que%20lhe%20confere%20o%20art. Acesso em: 20 de outubro de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em: 15 de outubro de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: <https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/123456789/962/1/Decreto%20n%C2%BA%207612.htm>. Acesso em: 20 de outubro de 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 18, de 1998**. Dispõe sobre o regime constitucional dos militares. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1998/emendaconstitucional-18-5-fevereiro-1998-366984-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 de outubro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 15 de outubro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.213%2C%20DE%2024%20DE%20JULHO%20DE%201991&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20os%20Planos%20de,Social%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 15 de outubro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742compilado.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2024.

BRASÍLIA. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada.** Coordenação de Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva Vital. Brasília : Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. p. 165.

COSTA, M. C. A.; NEPOMUCENO, M. F.; REZENDE, M. G.; GOMES, R. P. Estudos Sobre Deficiência e Discriminação no Brasil: Direitos Humanos em Foco. **Pesquisas e Práticas psicossociais**, v. 6, p. 1, 2011.

FIGUEIRA, E. **Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil.** 1.ed. São Paulo: Giz, 2008.

FRIZON, L. **Concursos públicos policiais: reserva de vagas para portadores de necessidades especiais**. 2014. 65 f. Monografia (Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais). Curso de Direito. Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, 2014.

GADELHA, H. S.; CASTRO FILHO, H. M.; ALMEIDA, R. S.; MACIEL, J. C. F.; MEDEIROS, R. F.; SANTOS, S. A.; MAIA, A. G.; MARQUES, A. T. Brazilian law for the inclusion of people with disabilities: changes in the civil code and social achievements. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 2, p. e35011225444, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i2.25444.

JONCK, R. J. Desafios e complexidades da inclusão de pessoas com deficiência nas carreiras policiais militares. **Brazilian Journal of Development**, v. 10, n. 6, p. e70164, 2024.

JUSBRASIL. [site institucional]. **A reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) em concursos públicos em 2024**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-reserva-de-vagas-para-pessoas-com-deficiencia-pcd-em-concursos-publicos-em-2024/2621662626>. Acesso em: 20 de outubro de 2024.

LABBÉ, D. *et al.* Using photovoice to increase social inclusion of people with disabilities: Reflections on the benefits and challenges. **Journal of Community Psychology**, edição especial, p. 1-14, 2020.

LOBO, L. F. **Os infames da história: pobres, escravos e deficiente no Brasil**. 1.ed. Rio de Janeiro: Lamparina. 2008.

MELO, A. B.; MORAIS, F. A. S. B. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios /e tendências. **Revista Foco**, v. 16, n. 11, p. 01-14, 2023.

MORAIS, F. B. C.; CRUZ, O. M. S. S. As representações do Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) na década de 1930: um estudo sistêmico-funcional. **Revista (Con)Textos Linguísticos**, v. 14, n. 27, p. 12-29, 2020.

MORRO, G. C.; SILVA, F. R. Desafios para a integração de PcD's: um estudo no mercado de trabalho de Tarumã – SP. **RGE - Revista de Gestão e Estratégia. Assis**, v.1, n.3, p. 51-62, 2021.

NEVES-SILVA, P., PRAIS, F. G., SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

OLIVEIRA, J. B.; MALHEIROS, M. B.; DEIFEL, C. C.; BUENO, B. R.; BRANDÃO, N. R. F. Inclusão social no mercado de trabalho: um olhar sobre a diversidade de pessoas com deficiências na Cotripal de Panambi-RS. **SINERGIA**, v. 25, n. 2, p. 139-152, 2021.

PORTE, M. DE S.; TRINDADE, J. D. R. Barreiras tecnológicas: um fator limitador na acessibilidade das pessoas com deficiência. **Texto Livre**, v. 14, n. 3, p. e32563, 2021. DOI: <https://doi.org/10.35699/1983-3652.2021.32563>.

RAMOS, A. V. O. **Educação especial: a construção histórico cultural para pessoa com deficiência**. 2024. 67 f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2024.

SASSAKI, R. K. Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou Transtorno Mental? **Revista Nacional de Reabilitação**, ano IX, n. 43, p.9-10, mar./abr. 2005. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1321>>. Acesso em 17 Out. 2024.

SILVA, A. G. C.; HELAL, D. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios. **Rev. FSA**, v. 14, n. 5, art. 2, p. 32-54, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.12819/2017.14.5.2>.


SILVA, V. K. B. **Entre o passado e o futuro: trajetória da exclusão/inclusão das pessoas com deficiência e as políticas públicas de permanência para a educação no Brasil**. 2022. 63f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.

SILVER, H. The contexts of social inclusion. **United Nations Department of Economic and Social Affairs DESA Working paper**, n. 144, 2016.

SUZANO, J. C. C., NEPOMUCENO, M. F., ÁVILA, M R. C., LARA, G. B., & CARVALHO-FREITAS, M. N. **Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.** In M. N. Carvalho-Freitas & A. L. Marques (Orgs.). Trabalho e Pessoas com Deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico (2a reimp.). Curitiba: Juruá. 2010.

8. ANEXO

ANEXO A - PROTOCOLO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

<div><div>UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA</div><div></div></div>
PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP
DADOS DO PROJETO DE PESQUISA
Título da Pesquisa: A COMPATIBILIDADE DAS DEFICIÊNCIAS COM CARGOS POLICIAIS NA POLICIA CIVIL DE MINAS GERAIS
Pesquisador: ANTONIO CARLOS FREIRE SAMPAIO
Área Temática:
Versão: 4
CAAE: 83278024.0.0000.5152
Instituição Proponente: PPGAT- MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE AMBIENTAL E SAÚDE DO
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio
DADOS DO PARECER
Número do Parecer: 7.196.959
Situação do Parecer: Aprovado
Necessita Apreciação da CONEP: Não
<div>UBERLÂNDIA, 31 de Outubro de 2024</div> <div><hr/>Assinado por: Eduardo Henrique Rosa Santos (Coordenador(a))</div>

ANEXO B – OFÍCIO PCMG DA CHEFIA DA PCMG COM A NEGATIVA DA UTILIZAÇÃO DE DADOS



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Polícia Civil do Estado de Minas Gerais

Gabinete da Chefia da PCMG

Ofício PCMG/GAB-SEC nº. 3016/2025

Belo Horizonte, 01 de abril de 2025.

Excelentíssima Senhora
Dra. Rita de Cássia Januzzi
Delegada-Geral de Polícia
Chefe-Adjunta da Polícia Civil
Chefia-Adjunta da Polícia Civil
Belo Horizonte/MG

Assunto: Solicitação de acesso a dados para para fins de pesquisa acadêmica

Referência: [Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 1510.01.0120731/2024-20]

Senhora Chefe-Adjunta,

Cumprimentando-a cordialmente e, em resposta ao Ofício nº 181/2025 (110334725) da Chefia Adjunta da PCMG, que remeteu o Ofício nº 270/2025 (110221265), contendo reiteração de acesso a dados para fins de pesquisa acadêmica, subscrito pela servidora Bruna Guedes de Medeiros, Analista da Polícia Civil, informo a Vossa Excelência que o acesso solicitado foi indeferido.

Atenciosamente,

Frederico Raso Lopes Abelha
Delegado-Geral de Polícia
Chefe de Gabinete da Polícia Civil de Minas Gerais



Documento assinado eletronicamente por **Frederico Raso Lopes Abelha, Chefe de Gabinete**, em 02/04/2025, às 11:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).

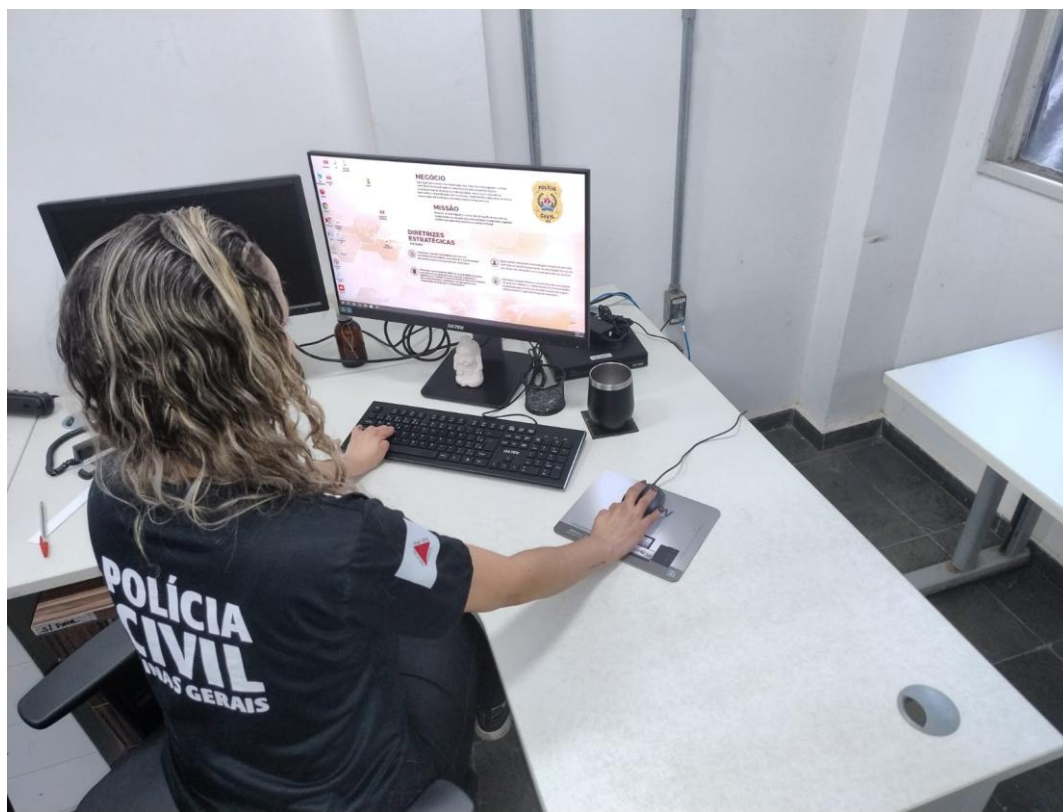


A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **110713423** e o código CRC **B433442A**.

Referência: Processo nº 1510.01.0120731/2024-20

SEI nº 110713423

Rodovia Papa João Paulo II, 4143 - Prédio Minas, 4º Andar - Bairro Serra Verde - Belo Horizonte - CEP 31630-900

ANEXO C – LOCAL DE TRABALHO NA PCMG.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “A compatibilidade das deficiências com cargos policiais na Polícia Civil de Minas Gerais”, sob a responsabilidade da pesquisadora Bruna Guedes de Medeiros.

Nesta pesquisa busca-se verificar se houve compatibilidade das deficiências com os cargos policiais na Polícia Civil de Minas Gerais.

O Termo/Registro de Consentimento Livre e Esclarecido está sendo obtido de forma virtual antes do início da sua participação na pesquisa e coleta de dados. Para a obtenção do consentimento livre e esclarecido, a academia será responsável por contatar os servidores sem divulgar suas identidades para os pesquisadores, via e-mail, contendo informações detalhadas sobre os objetivos do estudo por meio de um documento em PDF, garantindo a transparência do processo. Nesse momento, se houver o consentimento, você poderá expressá-lo aceitando a participação na pesquisa através do Registro de Consentimento Livre e Esclarecido em um Formulário Google, cujo link estará no e-mail.

Antes de concordar em participar da pesquisa, você pode entrar em contato com a pesquisadora, em tempo real, para discutir as informações do estudo. O contato poderá ocorrer com a pesquisadora Bruna Guedes de Medeiros, por e-mail brunagdemedeiros@gmail.com ou WhatsApp (31) 98768-1037, entre 08h e 17h.

Você tem o tempo que for necessário para decidir se quer ou não participar da pesquisa (conforme item IV da Resolução nº 466/2012 ou Capítulo. III da Resolução nº 510/2016).

Na sua participação, todas as informações serão obtidas através do prontuário. Você não será contactado para fornecer nenhum dado, em nenhuma ocasião.

Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa.

Nós, pesquisadores, atenderemos às orientações das Resoluções nº 466/2012, Capítulo XI, Item XI.2: f e nº 510/2016, Capítulo VI, Art. 28: IV - manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob nossa guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

Os resultados da pesquisa serão publicados, e ainda assim a sua identidade será preservada. Os resultados da pesquisa serão publicados, e ainda assim a sua identidade será preservada. Todos os participantes serão identificados por códigos e os dados serão agrupados com o intuito de assegurar a confidencialidade e a privacidade.

Os riscos consistem em divulgação dos dados confidenciais do participante, contudo, todos serão identificados por códigos com o intuito de

Rubrica do(a) Participante

Rubrica do(a) Pesquisador(a)

minimizar estes riscos e assegurar a confidencialidade e a privacidade, a não violação e a integridade dos documentos, além da não utilização dessas informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Os riscos do ambiente virtual incluem falhas no sistema de coleta ou armazenamento dos dados, resultando em perda de informações. E também na segurança e privacidade dos dados fornecidos pelos participantes, assim, mesmo que o termo em si não exija a entrega de informações sensíveis, há sempre o risco de vazamento ou interceptação de dados pessoais. Esses riscos podem surgir de falhas na segurança da plataforma utilizada, ataques cibernéticos ou erros humanos. Entretanto, em nenhum momento você incluirá informações pessoais, somente concordará ou não com sua participação. Para mitigar esse risco, recomenda-se que você utilize uma plataforma segura e confiável para o preenchimento do termo.

Para minimizar alguns riscos do ambiente virtual, é importante que você tenha todo o cuidado com a segurança e privacidade do local quando realizar o acesso às etapas virtuais da pesquisa para que sejam garantidos o sigilo e a confidencialidade necessários. Antes, durante ou após o consentimento ou a coleta de dados, informe ao(à) pesquisador(a) quaisquer condições adversas, como entradas inesperadas de pessoas no ambiente.

Os benefícios serão para a instituição e sociedade respectivamente. A instituição por trazer dados de servidores com deficiência ainda não mensurada e a sociedade de que a inserção de pessoas com deficiência foi assertiva e contribuiu para a inclusão das Pessoas com Deficiência.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. Para isso, entre em contato com a pesquisadora Bruna Guedes de Medeiros, através do e-mail brunagdemedeiros@gmail.com. Você irá obter ciência da retirada do consentimento via e-mail.

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido deve ser salvo nos seus arquivos clicando no *link* <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdHXoQNWauNjGcotJ9W2eoI1VmVhmDU4s6eTv6qBelZ9siUdQ/viewform>. Este Termo está assinado pelo(a) pesquisador(a) responsável e contém seu telefone e endereço de contato para que você possa tirar dúvidas sobre o projeto e sua participação.

Em qualquer momento, caso tenha qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com Bruna Guedes de Medeiros, por e-mail brunagdemedeiros@gmail.com ou WhatsApp (31) 98768-103 ou telefone (34) 3239-4331, além do endereço Campus Santa Mônica – Bloco 3E – Sala 128, Av. João Naves de Ávila, 2.121, CEP: 38.408-144 – Uberlândia – Minas Gerais – Brasil.

Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você tem direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Para obter orientações quanto aos direitos dos(as) participantes de pesquisa, acesse a cartilha disponível no *link*: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf.

Você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – CEP, da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; pelo telefone (34) 3239-4131; ou pelo *e-mail* **cep@propp.ufu.br**. O CEP/UFU é um colegiado independente criado para defender os interesses dos(as) participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, de de 20.....

Assinatura do(a) pesquisador(a)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do(a) participante de pesquisa

Rubrica do(a) Participante

Rubrica do(a) Pesquisador(a)

9. APÊNDICE

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO OPINIÃO SERVIDORES PcD

- 1) Como a chefia, colegas, veem o policial com deficiência no trabalho? Para você como é o exercício do trabalho? Alguma dificuldade ou algo a relatar no exercício da função?

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO OPINIÃO CHEFIAS SERVIDORES PcD

- 1) Como a chefia, colegas, veem o policial com deficiência no trabalho. Para você como foi trabalhar com o policial PcD? Alguma dificuldade ou algo a relatar no exercício da função?