

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**AÇÕES AFIRMATIVAS PARA INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA COM REFLEXÕES À LUZ DOS PERFIS DOS
SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA**

DISSERTAÇÃO APRESENTADA À ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA E DE EMPRESAS PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE

MARIO LUIZ GUERREIRO

Rio de Janeiro - 2023

MARIO LUIZ GUERREIRO

**AÇÕES AFIRMATIVAS PARA INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA COM REFLEXÕES À LUZ DOS PERFIS DOS
SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA**

Dissertação apresentada ao programa de Mestrado Profissional em Administração Pública, da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getulio Vargas para obtenção do grau de mestre.

Área de concentração: Políticas Públicas

Orientador: Flavio Carvalho de Vasconcelos

Rio de Janeiro

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) Ficha
catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas/FGV

Guerreiro, Mario Luiz

Ações afirmativas para ingresso de pessoas com deficiência na
administração pública com reflexões à luz dos perfis dos servidores públicos
com deficiência / Mario Luiz Guerreiro. – 2023.

124 f.

Dissertação (mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de
Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa

Orientador: Flavio Carvalho de Vasconcelos.

Inclui bibliografia.

1. Servidores públicos. 2. Pessoas com deficiência - Brasil. 3. Direitos Humanos
- Brasil. 4. Igualdade. I. Vasconcelos, Flavio Carvalho de. II. Escola Brasileira de
Administração Pública. Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. III. Título.

CDD – 331.79

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
Mestrado Profissional em Administração Pública
Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas

MARIO LUIZ GUERREIRO

“AÇÕES AFIRMATIVAS PARA INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA COM REFLEXÕES À LUZ DOS PERFIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA”.

DISSERTAÇÃO APRESENTADO(A) AO CURSO DE Mestrado Profissional em Administração Pública para obtenção do grau de Mestre(A) em Administração Pública.

DATA DA DEFESA: 04/05/2023

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA

PRESIDENTE DA COMISSÃO EXAMINADORA: PROFº FLÁVIO CARVALHO DE VASCONCELOS

PROFº FLÁVIO CARVALHO DE VASCONCELOS
ORIENTADOR(A)

PROFº PAULO ROBERTO DE MENDONÇA MOTTA
MEMBRO INTERNO

PROFº DIOGO PALAU FLORES DOS SANTOS
MEMBRO EXTERNO

RIO DE JANEIRO, 04 DE MAIO DE 2023.

PROFº/ª FLAVIO CARVALHO DE VASCONCELOS
DIRETOR(A)

PROFº ANTONIO DE ARAUJO FREITAS JUNIOR
PRÓ-REITOR DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Aos meus falecidos pais, Mario Guerreiro e Osiris Guerreiro que sempre estiveram ao meu lado para iluminar o meu caminho.

A minha esposa Regina e as minhas filhas Helena e Sophia que me oferecem diariamente apoio, força e energia para enfrentar os desafios que a vida proporciona.

AGRADECIMENTOS

A Deus por estar presente na minha vida e por ter me concedido a benção de concluir este curso.

A Advocacia-Geral da União por ter me conferido a oportunidade desta capacitação, abrindo novos horizontes para o meu aperfeiçoamento e crescimento profissional.

Ao Professor Dr. Flavio Carvalho de Vasconcelos pela paciência, apoio e atenção para o desenvolvimento deste trabalho de pesquisa.

Ao corpo docente da EBAPE-FGV pelos conhecimentos compartilhados e por proporcionar experiência acadêmica de excelência aos alunos do Mestrado Profissional em Administração Pública.

Aos meus colegas de turma pela troca de aprendizados e, principalmente, pelas amizades que eu pude fazer ou consolidar.

À minha irmã Izabel Cristina Guerreiro pelo incentivo e apoio em todas as etapas da minha vida.

“Não só isso, mas também nos gloriamos nas tribulações, porque sabemos que a tribulação produz perseverança; a perseverança, um caráter aprovado; e o caráter aprovado, esperança. E a esperança não nos decepciona, porque Deus derramou seu amor em nossos corações, por meio do Espírito Santo que ele nos concedeu.”

Romanos 5:3-5

RESUMO

Objetivo: a pesquisa busca investigar a efetividade de ações afirmativas para o ingresso de pessoas com deficiência no serviço público, especialmente, a política de reserva de vagas em concursos públicos, levando-se em consideração as singularidades relacionadas ao tipo de deficiência, ao gênero, a raça, a idade e ao grau de instrução dos atuais servidores com deficiência que ocupam cargos públicos efetivos na União, no Distrito Federal e nos 26 (vinte e seis) Estados da Federação.

Metodologia: trata-se de uma pesquisa qualitativa e exploratória embasada com dados obtidos em relatórios e painéis estatísticos disponíveis em sítios de órgãos governamentais, de organismos internacionais e de entidades privadas que forneceram informações sobre as características gerais da população e das pessoas com deficiência no Brasil, além dos vínculos existentes entre o trabalho com fatores sociais de gênero, raça, idade e escolaridade desse grupo de pessoas. Já por intermédio da Lei de Acesso à Informação, obteve-se dados sobre os servidores públicos com deficiência que ocupam cargos públicos estatutários na União, no Distrito Federal e nos Estados da Federação, bem como, sobre os normativos relacionados às regras aplicáveis às pessoas com deficiência em concursos públicos. A reunião do referencial teórico juntamente com a análise dos dados colhidos ofereceram uma visão sistêmica dos resultados deste estudo.

Resultados: o presente estudo indicou que as legislações prevendo ações afirmativas de inclusão de pessoas com deficiência no serviço público não acarretam a maior participação dessa minoria em cargos públicos, quadro esse agravado pela associação da deficiência com outros fatores discriminatórios. Tais constatações revelam a necessidade de aprimoramentos nas políticas de gestão de pessoas na administração pública, visando maior representatividade desse grupo vulnerável em cargos públicos.

Limitações: esta pesquisa analisou a inclusão de servidores públicos com deficiência em cargos públicos efetivos na administração pública federal, distrital e estadual, incluindo suas autarquias e fundações, não se estendendo, pois, aos Municípios, aos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário e aos quadros das carreiras militares. Cabe salientar, que uma das grandes dificuldades enfrentadas na pesquisa foi obter informações básicas sobre os

servidores com deficiência em alguns dos Estados pesquisados, importando em prejuízo na avaliação da população investigada.

Aplicabilidade do trabalho: a partir das conclusões apresentados nesta pesquisa, tem-se a pretensão de sugerir e fomentar a adoção de políticas públicas e de ações institucionais para o ingresso de pessoas com deficiência no serviço público.

Contribuições para a sociedade: os resultados apurados neste estudo poderão contribuir na gestão pública de pessoal em relação a definição de políticas, programas e projetos que estimulem a diversidade, com o ingresso das pessoas com deficiência em cargos públicos ou ser fonte de subsídios para futuras investigações empíricas.

Originalidade: a presente pesquisa apresenta informações sobre os servidores públicos com deficiência que não foram encontradas em outros estudos acadêmicos nacionais e, tampouco estão disponíveis para consultas por meio da transparência ativa em sítios dos órgãos públicos federais, distritais e estaduais. Consta ainda nesta pesquisa, uma consolidação de normas aplicáveis as pessoas com deficiência em concursos públicos da União, do Distrito Federal e dos Estados.

Palavras-chave: pessoas com deficiência, direitos humanos, igualdade, discriminação, concurso público e ações afirmativas.

Categoria do artigo: dissertação de mestrado.

ABSTRACT

Purpose: The research seeks to investigate the effectiveness of affirmative actions for inclusion persons with disabilities in the public service, especially the policy of reserving vacancies in public civil service examinations, taking into consideration the singularities related to the type of disability, gender, race, age and education of the current public servants with disabilities in the Union, Federal District and in twenty six States of the Federation.

Methodology: It is a qualitative and exploratory research based on data obtained from reports and statistical panels, available on the websites of government agencies, international organizations and private entities. They provided informations about the general characteristics of the population in Brazil, including persons with disabilities, in addition to the connections between work and social factors of gender, race, age and education of this group of people. By requests for access public government information, it was possible to obtain key features of public servants with disabilities and norms related to the rules applicable to persons with disabilities in public civil service examinations. The references allied with the analysis of the data collected offered a systemic view of the results of this study.

Findings: The results achieved in this study indicate that laws whereby affirmative actions seek for the inclusion of disabilities in the public service, do not lead to a greater participation of this minority in the public administration, and can be worsened by the association of disability with other discriminatory factors. Such findings reveal the need for improvements in public personnel management policies aiming at a greater participation of disabled vulnerable population in public careers.

Research limitations: This study analyzed the inclusion of public servants with disabilities in public positions, not extending to Municipalities, Legislative and Judicial Branches and military careers. It must be stated that one of the great difficulties faced in this research was securing detailed informations about public servants with disabilities in some of the States surveyed, resulting prejudice in investigating the target population.

Practical implications: Based on the conclusions presented in this research, the purpose is suggest and encourage the adoption of public policies and institutional actions for inclusion persons with disabilities in the public service.

Social implications: The results found in this research may help public people management develop future policies recruitment strategies, such as programs and projects, focus at stimulate diversity, with the entrance of persons with disabilities into public positions, or can be a source of subsidies for future empirical researchs.

Originality: This research presents information about public servants with disabilities neither found in other academic studies, nor available for consultation through public information on the government websites. This study also includes a consolidation of the rules applicable to persons with disabilities in public civil service examinations in the Union, the Federal District and the States of the Federation.

Keywords: persons with disabilities, human rights, equality, discrimination, public civil service examinations and affirmative action.

Category: master's thesis.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Legislações sobre ações afirmativas em concursos públicos para pessoas com deficiência.

Tabela 2: Quantitativo de pessoas com e sem deficiência no Brasil, com base na Pesquisa Nacional de Saúde -2019 e no critério adotado pelo Grupo de Washington para Estatísticas sobre as Pessoas com Deficiência.

Tabela 3: Percentuais de pessoas com deficiência por macrorregiões do Brasil, com base no critério adotado pelo Grupo de Washington para Estatísticas sobre as Pessoas com Deficiência.

Tabela 4: Percentuais de inclusão de pessoas com deficiência nos entes públicos.

Tabela 5: Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas com deficiência de 14 anos ou mais de idade, segundo o gênero.

Tabela 6: Percentuais de servidores públicos com deficiência por gênero.

Tabela 7: Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas com deficiência de 14 anos ou mais de idade, segundo a raça.

Tabela 8: Percentuais de servidores públicos com deficiência por raça.

Tabela 9: Percentuais de servidores públicos com deficiência por faixa etária.

Tabela 10: Quantitativo de pessoas com e sem deficiência de 18 anos ou mais de idade por nível de instrução (1.000 pessoas).

Tabela 11: Percentuais de servidores públicos com deficiência por grau de instrução.

Tabela 12: Percentuais de servidores públicos com deficiência por tipo de deficiência.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Percentuais de pessoas com deficiência no Brasil por gênero.

Gráfico 2: Percentuais de pessoas com deficiência no Brasil por cor/raça.

Gráfico 3: Percentuais de pessoas com deficiência no Brasil por faixa etária.

Gráfico 4: População em idade para trabalhar com alguma deficiência.

Gráfico 5: Indicador estrutural do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas no trabalho principal, segundo o tipo de deficiência.

Gráfico 6: Percentuais de pessoas com deficiência no Brasil com ensino médio completo.

Gráfico 7: Percentuais de pessoas com deficiência no Brasil com ensino superior completo.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Distribuição da população brasileira por gênero.

Figura 2: Distribuição percentual das pessoas de 18 anos ou mais, com deficiência, por nível de instrução e tipo de deficiência.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

DASP - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DO SERVIÇO PÚBLICO

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

PNAD- PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA

PNS - PESQUISA NACIONAL DE SAÚDE

SIDRA- SISTEMA IBGE DE RECUPERAÇÃO AUTOMÁTICA

STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

TCU – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

SUMÁRIO

1-INTRODUÇÃO	14
2- OBJETIVOS	15
2.1. Objetivo principal	15
2.2. Objetivos secundários	16
2.3. Delimitação do estudo	16
2.4. Relevância	17
3- REFERENCIAL TEÓRICO	17
3.1. Do breve panorama histórico da inclusão da pessoa com deficiência.....	17
3.2. Os direitos humanos e trabalhistas das pessoas com deficiência	21
3.3. A admissão em cargos públicos por intermédio de concurso público	24
3.4. Os princípios da igualdade e da não discriminação	27
3.5. O princípio da supremacia do interesse público e os direitos humanos	31
3.6. Participação de candidatos com deficiência em concursos públicos segundo decisões do Supremo Tribunal Federal	33
4- PERCURSO METODOLÓGICO	36
4.1. Revisão da literatura	37
4.2. Produção de dados	38
4.2.1. Informações solicitadas ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	40
4.2.2. Informações solicitadas ao Ministério do Trabalho	40
4.2.3. Informações solicitadas à União, ao Distrito Federal e aos Estados	40
5-RESULTADOS E DISCUSSÕES	50
5.1. Ações Afirmativas dos entes públicos para o ingresso de pessoas com deficiência em cargos públicos	50
5.1.1. Normas aplicadas em concursos públicos federais	50
5.1.2. Normas aplicadas em concursos públicos distritais	51
5.1.3. Normas aplicadas em concursos públicos dos Estados da Região Norte	51
5.1.4. Normas aplicadas em concursos públicos dos Estados da Região Nordeste	52
5.1.5. Normas aplicadas em concursos públicos dos Estados da Região Centro-Oeste.....	54
5.1.6. Normas aplicadas em concursos públicos dos Estados da Região Sudeste	55
5.1.7. Normas aplicadas em concursos públicos dos Estados da Região Sul	56

5.2. Dados gerais sobre as pessoas com deficiência no Brasil	62
5.3. Inclusão de pessoas com deficiências em cargos públicos efetivos na União, Distrito Federal e Estados	63
5.4. A inclusão de pessoas com deficiências em cargos públicos efetivos da União, Distrito Federal e Estados, com base no gênero	65
5.5. A inclusão de pessoas com deficiências em cargos públicos efetivos da União, Distrito Federal e Estados, com base na cor ou raça	67
5.6. A inclusão de pessoas com deficiências em cargos públicos efetivos da União, Distrito Federal e Estados, com base na faixa etária	70
5.7. A inclusão de pessoas com deficiências em cargos públicos efetivos da União, Distrito Federal e Estados, com base no grau de instrução	71
5.8. A inclusão de pessoas com deficiências em cargos públicos efetivos da União, Distrito Federal e Estados, com base no tipo da deficiência	73
5.9. Ausência de informações por parte de alguns Estados	77
6- CONCLUSÕES	78
7-REFERÊNCIAS	82

1-INTRODUÇÃO

A estruturação universal do sistema de direitos humanos e fundamentais, iniciada, no século XX, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, criou obrigações para os Estados na concretização de um aparato internacional de proteção dos direitos humanos (PIOVESAN, 2006), assumindo centralidade na elaboração e na execução de políticas públicas (BOBBIO, 2004). Nesse cenário, passa-se a reconhecer questões de diversidade e de inclusão de grupos minoritários ou vulneráveis, sendo fruto, pois, da “afirmação da luta do ser humano para ver cumpridos seus desejos e necessidades nos contextos vitais em que está situado” (FLORES, 2009).

E após séculos de sofrimentos impingidos por todos os tipos de preconceitos e exclusões, a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (ONU, 1971) e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975), representaram marcos no reconhecimento dos direitos individuais e sociais da pessoa com deficiência. Mais tarde, com o advento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a), o conceito de deficiência, baseado em uma doença ou fruto de uma lesão da pessoa, foi superado, passando-se, então, a considerar deficiência, pelo modelo social, como uma condição humana restringida por barreiras sociais, ambientais e pessoais, todas erguidas pela própria sociedade (DINIZ, 2007).

Por sua vez, o trabalho é um direito fundamental e essencial não apenas para a subsistência do homem, mas também uma forma de inserção e de aquisição de status social, onde os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados (DEJOURS et al., 1993). Pode-se dizer que para a pessoa com deficiência, o trabalho tem um significado próprio e amplificado, enquanto expressa a oportunidade do exercício da autonomia, afastando-a dos estigmas do assistencialismo e da incapacidade em participar do sistema produtivo.

Todavia, a despeito das evoluções legislativas ocorridas nas últimas décadas, assentadas na inclusão e em pilares de acessibilidade, de igualdade e de diversidade, estarem provocando gradativamente mudanças atitudinais e culturais no ambiente do trabalho, é possível vislumbrar que ainda será preciso trilhar um longo caminho de transição para superar o antigo, mas ainda persistente, modelo de integração no mercado do trabalho, caracterizado

pela transferência ao trabalhador com deficiência a responsabilidade em se adaptar ao local e as atividades laborais.

Por essa perspectiva, no Brasil, especialmente após o advento da Constituição Federal de 1988, a inserção das pessoas com deficiência no trabalho se tornou uma preocupação do Estado, surgindo no ordenamento jurídico ações afirmativas, sendo uma delas, a exigência do cumprimento de percentuais de cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência em empresas privadas e empresas públicas, na forma preconizada pela Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991). Ainda assim, segundo informações do Ministério do Trabalho e Previdência, constante na Relação Anual de Informações Sociais 2021 - RAIS-2021 (BRASIL, 2022c), dos 48.728.871 (quarenta e oito milhões, setecentos e vinte e oito mil, oitocentos e setenta e um) vínculos de emprego formal, pouco mais de 500 (quinhentos mil) foram ocupados por pessoas com deficiência.

Há que se considerar que o recrutamento e o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho permanecem pontuados pelo preconceito que pode estar atrelado a outras discriminações, dentre elas aquelas relacionadas ao gênero, a raça e a idade. Também em um contexto de práticas discriminatórias adotadas por algumas empresas, é comum, para fins de mero cumprimento da Lei de cotas, a contratação de trabalhadores concentrar-se em um tipo de deficiência, supostamente mais adaptado a atividade empresarial, ou naqueles que tenham menor grau de deficiência (BRASIL, 2007).

Outrossim, ao contrário do setor privado, no qual a inclusão da pessoa com deficiência tem natureza compulsória, na esfera pública fica a cargo de cada ente público, no âmbito de suas competências legislativa e administrativa, definir as regras a serem seguidas nos concursos públicos e estabelecer percentuais de reserva de vagas destinadas aos candidatos com deficiência, cumprindo-se, pelo menos em parte, a determinação contida no art. 37, VII da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Destarte, é nesse quadro que esta pesquisa aspira trazer à tona a complexidade da inclusão das pessoas com deficiência em cargos públicos, por meio de aprovação em concursos públicos, explorada não somente pela efetividade de ações afirmativas, mas sobretudo, pela ótica do tipo de deficiência e de fatores sociais, mais especificamente, o étnico/racial, o gênero,

o etário e a escolaridade, que podem contribuir, conjuntamente, em processo de exclusão desse grupo vulnerável do serviço público.

Por conseguinte, esta pesquisa organiza-se da seguinte maneira. Nessa primeira parte foi oferecida uma perspectiva geral a respeito do assunto tratado no presente estudo. O segundo tópico apresenta os objetivos, a delimitação e a relevância da pesquisa. A terceira parte apresenta o referencial teórico, fixado a partir do exame da bibliografia nacional e internacional sobre assuntos relacionados com a pessoa com deficiência, com a admissão de servidores público por intermédio de concurso público e ações afirmativas de inclusão destinadas às pessoas com deficiência. Ainda na terceira parte, investiga-se o teor das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal a respeito de questões envolvendo os direitos das pessoas com deficiência em concursos públicos. Por sua vez, na quarta parte apresenta-se a metodologia adotada na pesquisa, indicando os procedimentos de produção de dados. Na quinta parte são apresentados os resultados e as discussões da pesquisa, com a análise e a estruturação das respostas obtidas a partir de pedidos de informação formulados para a União e para 27 (vinte e sete) entes subnacionais sobre os perfis dos servidores públicos com deficiência que ocupam cargos efetivos, bem como diante dos dados e indicadores estatísticos coletados junto aos sítios do Ministério do Trabalho, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). A sexta parte apresenta as conclusões finais do estudo e aventa possíveis propostas de aperfeiçoamento de políticas de pessoal na administração pública e sugestões de temas de pesquisas para fomentar o ingresso de pessoas com deficiência no serviço público.

2. OBJETIVOS DA PESQUISA

2.1. OBJETIVO PRINCIPAL

O objetivo central da pesquisa é verificar a efetividade no ingresso das pessoas com deficiência nos quadros funcionais da administração pública federal, distrital e estadual, levando-se em consideração as ações afirmativas sobre a participação de candidatos com deficiência em concursos públicos e as singularidades que envolvem esse grupo minoritário.

Para tal desiderato, se fez necessário traçar um panorama atual dos servidores públicos com deficiência e buscar uma melhor compreensão sobre questões relacionadas a tema central pesquisado, sendo elas:

- a existência de ações afirmativas e medidas organizacionais na administração pública destinadas a estimular o ingresso de pessoas com deficiência em cargos públicos.

- a influência dos tipos de deficiência e dos fatores sociais dos candidatos com deficiência no acesso aos cargos públicos.

2.2. OBJETIVOS SECUNDÁRIOS:

Esclarece Vergara (1998, p.25) que os “objetivos intermediários são metas de cujo atingimento depende o alcance do objetivo final”. No presente estudo, os objetivos intermediários procuram:

- analisar o contexto histórico e normativo, no que tange a proteção das pessoas com deficiência, assim como, a evolução do conceito de deficiência.

- colher informações sobre os perfis dos servidores com deficiência e normas relacionadas com o ingresso de pessoas com deficiência em cargos públicos estatutários no âmbito da União, do Distrito Federal e dos 26 (vinte e seis) Estados da Federação.

- pesquisar em sítios dos órgãos públicos, organismos internacionais e de entidades privadas, informações sobre a contratação de pessoas com deficiência no setor privado e a admissão servidores com deficiências em cargos públicos nas administrações públicas federal, distrital e estaduais.

- examinar as peculiaridades entre as políticas de ingresso das pessoas com deficiência no setor público.

- analisar aspectos relacionados aos concursos públicos e a adoção de políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiência em cargos públicos efetivos.

- identificar possíveis razões pelo baixo número de ingresso de servidores públicos com deficiência nos órgãos públicos.

2.3. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O presente estudo está centrado na análise da admissão de servidores públicos com deficiência em cargos públicos efetivos estatutários na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações federais, distritais e estaduais. A pesquisa, portanto, não abrange os servidores públicos com deficiência dos Municípios, dos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, dos quadros das carreiras militares e das forças auxiliares, os ocupantes de cargos comissionados, os contratados para atender necessidade temporária de excepcional interesse público e os empregados públicos com deficiência das empresas públicas e das empresas de economia mista.

Foge ainda ao escopo do presente estudo verificar a inclusão de pessoas com deficiências contratadas pelos entes públicos por intermédio de empresas prestadoras de serviços (terceirização) e de estagiários, na medida em que não possuem vínculo jurídico administrativo com a administração pública.

2.4- RELEVÂNCIA

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), cerca de um bilhão dos habitantes do planeta, ou seja, 15% da população mundial, são pessoas com deficiência, sendo que aproximadamente 80% delas estão em idade apta ao trabalho. Por sua vez, dados do Ministério do Trabalho, na Relação Anual de Informações Sociais 2021 - RAIS-2021 (BRASIL, 2022c) revelam que dos 48.728.871 (quarenta e oito milhões, setecentos e vinte e oito mil, oitocentos e setenta e um) vínculos de empregos formais no Brasil, 521.179 (quinhentos e vinte e um mil, cento e setenta e nove) foram direcionados às pessoas com deficiência e aos reabilitados.

No âmbito da administração pública federal, distrital e estadual não se encontram disponíveis, por meio da transparência ativa em sítios governamentais, informações sobre a ocupação de cargos públicos por servidores com deficiência. Sendo assim, a relevância do presente estudo fica configurada na medida em que se busca averiguar o ingresso das pessoas com deficiência nas administrações públicas federal, distrital e estaduais, e, portanto, os resultados desta pesquisa podem servir de subsídios para futuras investigações empíricas, ou

até mesmo, auxiliar a gestão pública na definição de políticas, programas, ações e projetos de ingresso das pessoas com deficiência em cargos e empregos públicos.

3- REFERENCIAL TEÓRICO

3.1- DO BREVE PANORAMA HISTÓRICO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Não há como compreender o caminho percorrido para inclusão das pessoas com deficiência na sociedade sem abordar o cenário histórico vivenciado por esse grupo minoritário. Por séculos as pessoas com deficiência foram discriminadas e excluídas no seio da sociedade, passando por todos os tipos de humilhações e preconceitos. Na Grécia antiga e no Império Romano era aceitável segregar pessoas com deficiência e sacrificar crianças “imperfeitas” (LOPES, 2007). Melhor sorte não tinham as pessoas com deficiência na idade média, já que simbolizavam a ira e o castigo de Deus sempre que algum mal social eclodia (LOPES, 2007; FERNANDES, 2019), e, em um processo de exclusão, após o século XV, elas eram encaminhadas para instituições destinadas a abrigar pessoas marginalizadas (FERNANDES, 2019). Já no século XVIII, Phillippe Pinel reconhece que as pessoas com doenças mentais não deveriam ser isoladas em asilos, mas sim tratadas em manicômios ou hospícios de forma terapêutica (FACCHINETTI, 2008) e, no século passado, a Alemanha nazista promoveu o extermínio de milhares de pessoas com deficiência, com base na teoria da eugenia (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2007).

Somente após as atrocidades vivenciadas na Segunda Guerra Mundial e com a edição, em 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, iniciou-se um processo de globalização e consolidação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais (CADEMARTORI e GRUBBA, 2012, PIOVESAN, 2006) que deu origem a aprovação de outros instrumentos internacionais de proteção a grupos de vulneráveis, como por exemplo, a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação Racial de 1968, a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de 1979 e a Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989.

Lembra Santos (2008, pg. 502) que a partir da década de 70, com o crescimento dos estudos sobre deficiência no meio acadêmico e estimulada por uma agenda de lutas resultante do ativismo político de entidades representativas desse grupo de pessoas, intensifica-se a busca

pela construção de legislações internacionais e nacionais, como o desiderato de reconhecer e constituir os direitos das pessoas com deficiência.

Dentro desse cenário, em 1975, é editada a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975) estatuidando que os direitos humanos, sociais, civis e políticos e as liberdades fundamentais das pessoas com deficiência devem ser respeitados de forma idêntica aos demais cidadãos. Em 1981, ano internacional das pessoas com deficiência, foi reconhecida pela Organização das Nações Unidas a responsabilidade dos governos em garantir direitos iguais às pessoas com deficiência, representando ações democráticas de ajustes sociais, estruturais e políticos (DINIZ, 2007; SANTOS, 2008).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), cujo preâmbulo estipula a centralidade da dignidade da pessoa humana, inicia uma nova ordem na busca de uma sociedade democrática e inclusiva (DELGADO e DELGADO, 2017), tendo o constituinte originário atentado para a necessidade de proteção social e jurídica no que diz respeito à pessoa com deficiência.

No plano da legislação infraconstitucional, a Lei nº 7.853/1989 (BRASIL, 1989) estabeleceu normas gerais que tinham por intuito assegurar o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência e sua integração social, além de tipificar como crimes a prática de “obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência” (BRASIL, 1989) e “negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência” (BRASIL, 1989).

Mais tarde, o Decreto nº 3.956/2001 (BRASIL, 2001) promulgou a Convenção Interamericana para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, na qual entende-se que a discriminação ocorrerá:

...sempre que houver diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais. (BRASIL, 2001).

Nesse sentido, Balera e Ferreira (2007, p.127/128) esclarecem que a Convenção Interamericana para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência estabeleceu duas premissas básicas. A primeira de natureza negativa, na medida em que não deve ser tolerada qualquer discriminação relacionada ao preconceito, e a segunda que o Estado deve adotar a diferenciação ou preferência para promover a integração social ou o desenvolvimento das pessoas com deficiência, desde que elas “não limitem em si mesmas o direito à igualdade dessas pessoas” (BALERA E FERREIRA, 2007).

Por sua vez, o Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), regulamentando a Lei nº 7.853/1989 (BRASIL, 1989), definiu princípios, diretrizes e objetivos para a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e estabeleceu a conceituação e os critérios de definição sobre os tipos de deficiências. Além de outros direitos, especificamente no tocante ao acesso ao trabalho, o citado Decreto estabeleceu modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência, sendo elas:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.”

Em 2007, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com os Deficiência (ONU, 2007), incorporada no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 6.949/2009 (BRASIL, 2009a), com status de emenda constitucional, estabeleceu um novo conceito de deficiência, introduzindo o modelo social em detrimento do modelo médico. Com essa mudança de paradigma, Diniz (2007, p. 16/17) enfatiza que a exclusão social da pessoa com deficiência, de forma idêntica à que ocorre com outros grupos minoritários, passa a estar atrelada à sociedade e às políticas públicas ou privadas que não reconhecem a diversidade.

Quando o assunto é o acesso ao emprego e ao trabalho, essa mudança de arquétipo acedeu, como dois princípios mandatórios, a igualdade e a não discriminação, conforme denota-se pela leitura do art. 27 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com os Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a):

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação....

Posteriormente, a Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015), conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, seguindo os mesmos direcionamentos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com os Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a), previu em seu art. 34, que a pessoa com deficiência “tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015), não sendo cabível qualquer restrição ou discriminação ao trabalho da pessoa com deficiência “em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão e exames admissional,.....bem como exigência de aptidão plena.” (BRASIL, 2015).

Há que se reconhecer que bem antes do advento do Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), o Brasil implementou, por intermédio do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991), o sistema de cotas que obriga as empresas com mais de cem empregados a contratarem pessoas com deficiência ou reabilitados da previdência social, possibilitando o acesso de tal grupo vulnerável as oportunidades de trabalho que normalmente seriam negadas por questões de ordem econômica ou mesmo por preconceitos estruturais.

Em relação ao serviço público, a Lei nº 8.112/1990 (BRASIL, 1990) garantiu as pessoas com deficiência o direito a inscrição em concurso público para concorrer ao ingresso em cargos públicos. Na mesma Lei é definida a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas ofertadas nos concursos públicos federais. Por sua vez, o Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), alterado pelo Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018), estabeleceu o percentual mínimo de 5% (cinco) por cento de reserva de vagas para pessoas com deficiência, em concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado.

Não se pode deixar passar despercebido que o Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), alterado pelo Decreto nº 5.296/2004 (BRASIL, 2004) procurou, para todos os efeitos legais, normatizar e conceituar os diferentes tipos de deficiência:

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, tais como: (a) comunicação; (b) cuidado pessoal; (c) habilidades sociais; (d) utilização dos recursos da comunidade; (e) saúde e segurança; (f) habilidades acadêmicas; (g) lazer; e (h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

No âmbito dos entes subnacionais também foram editados normativos que tratam de ações afirmativas destinadas a inclusão de pessoas com deficiência em cargos públicos efetivos distritais e estaduais que serão tratadas de forma mais específica no decorrer deste estudo.

3.2- OS DIREITOS HUMANOS E TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

Como já visto anteriormente, desde 1948, tratados e convenções internacionais iniciaram o caminho de erigir globalmente os direitos humanos com o fim de concretizar a justiça social. Seguindo essa diretriz, Cademartori e Grubba (2012, p. 721) explicam que o constitucionalismo contemporâneo, concebido dentro de um novo modelo de Estado de Direito, deve ser reconhecido, assim como a democracia, em um “programa normativo a ser conquistado permanentemente” (CADEMARTORI E GRUBBA, 2012).

Importante dizer que os direitos e os deveres fundamentais encontram-se dentro de um conceito histórico que se concretizaram a partir da transição para a modernidade, estando sujeitos a alterações diante de mudanças de interesses, condições sociais, econômicas e políticas (BOBBIO, 2004; MARTÍNEZ, 2005; CADEMARTORI e GRUBBA, 2012). Sendo assim, Cademartori e Grubba (2012, p. 721) defendem que “os direitos humanos e os direitos fundamentais, vistos em sua transitoriedade, devem ser implementados e (re)construídos em todos os momentos, garantidos para que, efetivamente, possam exercer suas disposições”.

Em alinhamento com outras convenções internacionais destinadas a proteção de grupos vulneráveis, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com os Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a) trouxe uma série de obrigações e mudanças paradigmáticas, visando efetivar liberdades e direitos humanos das pessoas com deficiência. Para Dhanda, (2008, p. 48), por ser essa a primeira Convenção do milênio e fonte originária de direitos híbridos, novas perspectivas e discussões emergirão sobre os “dilemas básicos da defesa dos direitos humanos”.

Na prática, entretanto, observa-se que a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência é um processo incipiente e gradual, face a diversas barreiras historicamente enraizadas na sociedade e, por vezes, em decorrência da transversalidade entre múltiplas discriminações (DHANDA, 2008), tais como, de gênero, de raça e de idade. Logo, além do Estado, a sociedade, ao ser inclusiva, tem um papel central na garantia dos direitos da pessoa com deficiência para afastar o preconceito e a discriminação, pois, será assim possível quebrar o chamado ciclo vicioso da invisibilidade (WERNECK, 2004) que é o principal responsável pela marginalização e exclusão das pessoas com deficiência, ao afastá-las de perspectivas de desenvolvimento social, econômico e político.

Tampouco pode ser desconsiderado desse processo de exclusão o desconhecimento por parte da sociedade do conceito de deficiência. Não obstante, ainda hoje serem usados termos pejorativos e ofensivos, tais como aleijado, inválido, débil-mental, retardado, mongoloide, ceguinho, surdinho (FONSECA, 2012; DINIZ, 2007), para fazer referência a pessoa com deficiência, o fato é que o conceito de deficiência, assim como o termo para designar uma pessoa que tenha algum tipo de limitação física ou intelectual/mental tem se alterado e evoluído (FONSECA, 2012) com o passar dos anos.

A deficiência, a partir de meados do século XX, foi definida pela perspectiva do modelo biomédico, focado na lesão ou na restrição corporal (DINIZ, 2007; SANTOS, 2008). Pelo olhar do modelo biomédico, a deficiência é resultado de uma limitação corporal, de uma patologia ou de uma anormalidade (SANTOS, 2008; BAMPI et al., 2010), e, sendo assim, havia a necessidade de intervenção médica ou de reabilitação da pessoa com deficiência para que ela pudesse se adaptar a sociedade e ao trabalho, dentro do chamado paradigma da integração (BAHIA e SCHOMMER, 2010; DINIZ, 2007).

Para Campbell (2001, tradução nossa) a análise médica da deficiência acaba por seguir uma abordagem reducionista, limitada a questão de atitudes e preconceitos que ensejam a desvalorização da pessoa. Por essa ótica, as políticas públicas moldadas no modelo biomédico acabam por prestigiar o assistencialismo, na medida em que cria um falso bem-estar para a pessoa com deficiência.

Com o advento da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com os Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) houve a superação do modelo biomédico, passando-se a adotar o modelo biopsicossocial, no qual, pelo teor do art. 2º da Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015), “a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade”.

No modelo biopsicossocial, segundo a Organização Mundial da Saúde (2001, p.19/20), “a funcionalidade e a incapacidade de uma pessoa são concebidas como uma interação dinâmica entre os estados de saúde (doenças, perturbações, lesões, traumas, etc.) e os fatores contextuais pessoais e ambientais”, ou seja, a inclusão das pessoas com deficiência requer adequações nos ambientes sociais (SANTOS, 2008), de forma a afastar desvantagens, bem como o processo de opressão do corpo, que impedem a diversidade e cerceiam direitos fundamentais (BAMPI et al., 2010).

Desse modo, explica Diniz (2007, p. 23) que no modelo biomédico a lesão ou a limitação levavam à deficiência e, ao contrário, pela ótica do modelo biopsicossocial, são os sistemas opressivos que levam as pessoas com lesões a vivenciar a deficiência. Visto por esse ângulo, não são as limitações do corpo, mas sim as barreiras arquitetônicas, informacionais,

comunicacionais e atitudinais, criadas pela própria sociedade, que são determinantes para limitar ou cercear os direitos das pessoas com deficiência, incluindo-se o acesso ao mercado de trabalho. Logo, o exercício do direito fundamental ao trabalho pela pessoa com deficiência, essencial para conferir autonomia e segurança a qualquer ser humano, está diretamente relacionado à eliminação das barreiras, dos preconceitos e da discriminação (NEVES-SILVA et al., 2015).

E não se pode menosprezar a importância do trabalho e do emprego para a pessoa com deficiência, na concepção lógica humanística e social, representando, segundo Dejours et al. (1993, p. 99) não somente o exercício de uma atividade profissional ou um modo de ganhar a vida, mas também uma forma de integração social que influencia na percepção do status social desse trabalhador. Para Tenório (1998, p. 204) a “valorização do trabalhador com cidadão, e não como recurso, faz com que ele tome consciência de seu papel como sujeito e não coadjuvante social”, e, nessa lógica, para a pessoa com deficiência, a ausência da possibilidade de trabalho acentua “a sua subordinação aos outros, esmaecendo a própria identidade” (TOMASINI, 1995 apud IRIGARAY; VIANA, 2016).

Por essa perspectiva, no final do século XX, movimentos sociais de grupos discriminados, tais como de mulheres, negros, pessoas com deficiência e LGBT (sigla adotada em meados dos anos 90), reivindicaram a dignidade, a identidade e o respeito na luta por reconhecimento em detrimento de demandas puramente econômicas de dimensão redistributiva (FRASER, 2006). Fraser (2007, p.102/103) esclarece que enquanto na teoria da distribuição as pessoas buscam uma justa distribuição de recursos e bens, seguindo o ideário de organizações igualitárias, trabalhistas e socialistas, na teoria do reconhecimento, os objetivos centram-se na aceitação das diferentes visões das minorias. Já para Taylor (2000, p.250) o reconhecimento, traz no seu bojo um princípio de igualdade universal, cujo conteúdo “tem sido a equalização de direitos e privilégios”, se opondo, pois, a política da diferença que é “repleta de denúncias de discriminações e recusas que produzem cidadanias de segunda classe” (Taylor, 2000).

A teoria do reconhecimento tem especial significado quando estamos tratando de inclusão da pessoa com deficiência. Apesar de todo ordenamento jurídico protetivo, é fato que as pessoas com deficiência ainda sofrem com o preconceito, a exclusão e a desigualdade no mercado de trabalho, em função da discriminação, conhecida também por capacitismo, que

deve ser contextualizado e relacionado, segundo Gesser et al. (2020, p. 18), dentro de sistemas de opressão, particularmente o racismo, o sexismo e o etarismo, produzindo como efeito a ampliação dos processos de exclusão social.

E nesse ponto, ganha relevância a inclusão das minorias no ambiente laborativo, a partir da gestão de diversidade, pois passa-se a criar um ambiente organizacional que contempla “as diferenças individuais; efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas; implementa adaptações ao ambiente físico e adapta procedimentos e instrumentos de trabalho...” (IRIGARAY e VIANA, 2016).

Visto isso, ainda que existam políticas de inclusão destinadas a propiciar o acesso das pessoas com deficiência e reabilitados em postos de trabalho, na prática o que se observa é que esse grupo de pessoas experimentam altos índices de desemprego (BRASIL, 2022c), importando na ausência do exercício de atividades econômicas e produtivas, que é fator crucial para o incremento de práticas assistencialistas, como por exemplo, o benefício de prestação continuada (BPC), recebido, em janeiro de 2023, por mais de 2.800.521 (dois milhões, oitocentos mil e quinhentos e vinte um) pessoas com deficiência, segundo dados abertos coletados do Boletim Estatístico da Previdência Social (BRASIL, 2023a).

Adicione-se que a pouca escolaridade e a baixa qualificação profissional são elementos que dificultam a contratação de empregados com deficiência, atingindo, por consequência, as empresas (BAHIA e SCHOMMER, 2010; NEVES-SILVA et al., 2015), na medida em que elas não conseguem cumprir as cotas legais de inclusão. Para Minayo et al. (2020, p.1709) a educação “aparece como elemento comum em todas as concepções sobre empregabilidade e é destacada como fator de vital importância para a aquisição dos conhecimentos que o indivíduo necessita para se manter ativo no mundo do trabalho”.

O problema da escolarização das pessoas com deficiência é consequência de fatores de desigualdade estrutural, diante da trajetória de marginalização (ARAUJO e SCHMIDT, 2006) e exclusão social (LORENZO e SILVA, 2010), vivenciada por longos anos pela falta de acesso à educação (PEREZ, 2012), pelo despreparo das escolas (PEREZ, 2012), pela dificuldade de acesso ao transporte público (PEREZ, 2012) e pelos métodos sistematizados de ensino não ajustados para os alunos com deficiência (LORENZO e SILVA, 2010). A formação

profissional inadequada importa, em última instância, no recebimento de baixos salários pelos empregados com deficiência, sendo mais uma razão motivadora para pessoas com deficiência optarem pelo recebimento do benefício de prestação continuada (BPC).

Quando se trata de deficiência intelectual e de deficiência múltipla, a inclusão no mercado de trabalho está sujeita a todos os tipos de provações, pois, como esclarecem Veltrone e Almeida (2010, p. 85), as pessoas com aqueles tipos de deficiência tendem a ter menor nível de escolaridade, contrastando com a escolaridade das pessoas com deficiência auditiva, física e visual que possuem maior disponibilidade de assistência de recursos tecnológicos que facilitam a aprendizagem e o acesso ao ambiente de trabalho.

Frise-se que a questão da escolaridade impacta de idêntica forma, senão com maior intensidade, no processo de inclusão da pessoa com deficiência no serviço público, considerando que a seleção por concurso público busca os candidatos mais preparados para exercer os cargos e os empregos públicos.

3.3. A ADMISSÃO EM CARGOS PÚBLICOS POR INTERMÉDIO DE CONCURSO PÚBLICO

O surgimento da administração pública burocrática ocorreu face a necessidade de se afastar a ausência de distinção entre o patrimônio público e o patrimônio privado, típica da administração pública patrimonialista, situação essa que conduzia o Estado aos caminhos da corrupção, do nepotismo, do clientelismo e do empreguismo (BRESSER-PEREIRA, 1996; BRESSER-PEREIRA, 1997; BRESSER-PEREIRA, 2009).

De caráter racional e separando a figura do administrador público do agente político, a administração pública burocrática, segundo o conceito weberiano de autoridade legal, tinha como base a formação de um quadro técnico de servidores públicos conhecedores das obrigações inerentes ao cargo, submetidos a disciplina e ao controle, com competências funcionais fixas, nomeados e não eleitos, regidos por um contrato e com qualificação profissional verificada mediante prova e certificada por diploma. (BRESSER-PEREIRA, 1996, BRESSER-PEREIRA, 2009, ABRUCIO e LOUREIRO, 2018).

Afirmam Abrucio e Loureiro (2018, p. 41) que no começo do século XX, o Brasil ainda era um Estado oligárquico e patrimonial, muito em face a baixa atuação do Estado na promoção de política públicas, fato esse que impactava no exercício dos direitos vinculados à cidadania. Face a essa inação da atuação estatal, apenas as Forças Armadas e os Diplomatas eram formados por quadros funcionais, considerados “as primeiras burocracias de tipo weberiano da história do país, com mudanças que institucionalizaram a seleção pública pelo mérito e pela ideia de profissionalização.” (ABRUCIO E LOUREIRO, 2018, pg. 41).

A partir do momento em que o Estado passou a assumir um papel ativo na prestação de serviços, visando garantir o bem-estar da sociedade, no contexto do Estado Social, é que ocorreu um aumento da intervenção econômica-social e, juntamente com a definição e implantação de políticas públicas, se tornou essencial a modernização da administração pública (ABRUCIO e LOUREIRO, 2018). Dentro dessa nova realidade, destaca Bresser Pereira (1996, p.12) que, na década 30, o governo do Presidente Getúlio Vargas criou o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), órgão que seria responsável para a organização e a execução da administração pública burocrática, iniciando, assim, um movimento de substituição do modelo patrimonialista para o modelo clássico de administração burocrática no Brasil.

Segundo Abrucio e Loureiro (2018, p. 42), a administração pública passou a ter estruturas profissionais permanentes, universalistas e meritocráticas, sendo a aprovação em concurso público requisito essencial para a formação do quadro de pessoal com profissionais qualificados. Entretanto, esse novo modelo burocrático inaugurado na administração pública brasileira, não conseguiu afastar a prática clientelista de distribuição de cargos, fruto dos compromissos assumidos pelo governo com políticos e com as classes sociais dominantes (ABRUCIO E LOUREIRO, 2018; BRESSER-PEREIRA, 1997).

Trilhando o caminho percorrido pela admissão de servidores públicos por intermédio de concursos públicos, foi a Constituição Federal de 1934 (BRASIL, 1934), em seu art. 170, §2º, que estabeleceu a regra da “primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos”. Idêntica previsão esteve presente no art. 156, “b” da Constituição Federal de 1937 (BRASIL, 1937). Na Constituição Federal vindoura de 1946

(BRASIL, 1946), no art. 186, manteve-se a obrigatoriedade de concurso público para a primeira investidura, ampliando-a para os cargos de carreira e em outros que a lei determinasse, sem que, contudo, fosse necessária a aplicação de provas ou a comprovação de títulos.

Por sua vez, o art. 95, §1º da Constituição Federal de 1967 assentou a exigência da seleção por provas e títulos para provimento dos cargos públicos efetivos, abolindo-se a hipótese de concurso unicamente por títulos, bem como as aplicações restritivas relacionadas à “primeira investidura” e aos “cargos de carreira” (MEIRELLES, 2004; TOURINHO, 2020). Já o parágrafo segundo do mesmo artigo afastou a necessidade de concurso público nos casos de “nomeação para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração”.

Com a política de fortalecimento do Estado desenvolvimentista adotada pelo regime militar, é iniciada a segunda reforma administrativa do século XX. Concretizada nas bases prescritas pelo Decreto-Lei nº 200/1967 (BRASIL, 1967), essa reforma buscava reduzir a rigidez burocrática e incrementar a eficiência administrativa, com a transferência de atividades da administração pública direta para as autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista (BRESSER-PEREIRA, 1996; ABRUCIO E LOREIRO, 2018).

À época, vale lembrar que a administração pública indireta era regida por uma legislação que lhes conferia autonomia e flexibilidade para gerir recursos financeiros e materiais, inclusive na área de pessoal, com contratações de funcionários realizadas pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e sem obrigatoriedade de aprovação em concurso público (ABRUCIO E LOREIRO, 2018; PIMENTA, 1994). Segundo Bresser Pereira (1996, p.13), a implantação desse modelo repercutiu negativamente no desenvolvimento de carreiras da alta administração, assim como teria facilitado novas práticas patrimonialistas e fisiológicas.

Posteriormente, a Emenda Constitucional nº 1/1969 (BRASIL, 1969) restabeleceu a limitação da exigência de concurso público, mas somente para a “primeira investidura” e passou a consentir com o ingresso em cargos públicos sem concurso público naquelas hipóteses que a lei viesse a exceptuar.

Já o período de redemocratização, ocorrido a partir de 1985, representou, pela visão de Bresser Pereira (1996, p.13), um retrocesso na administração pública nacional, visto que

aplicava padrões burocráticos instituídos na década de 30, aliadas ao ressurgimento do populismo. Foi com o advento da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) e com a consolidação da democracia que as políticas sociais mereceram especial atenção. Para Abrucio e Loreiro (2018, p. 45) a ampliação dos direitos sociais e a participação da sociedade exigiu uma série de mudanças na administração pública, especialmente a profissionalização dos servidores públicos que devem ser obrigatoriamente selecionados por meio de concursos públicos, norteados pelos princípios da impessoalidade, da igualdade, da meritocracia, da moralidade administrativa e da competição (MEIRELLES, 2004; MEDAUAR, 2003).

Frise-se que é por meio do concurso público que o Estado “verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas” (CARVALHO-FILHO, 2009), seguindo o princípio da razoabilidade, a fim da seleção ser compatível com a natureza e a complexidade das funções inerentes ao cargo (MEIRELLES, 2004). Ainda destaca Carvalho-Filho (2009, p. 679) que o “concurso público é o instrumento que melhor representa o sistema do mérito, porque traduz um certame de que todos podem participar nas mesmas condições, permitindo que sejam escolhidos realmente os melhores candidatos”. Mais a mais, segundo Meirelles (2004, p. 413) o concurso público reforça “a moralidade, a eficiência e o aperfeiçoamento do serviço público”, afastando-se “ineptos e os apaniguados”.

Todavia, a regra definida pela Constituição Federal de 1988, recebeu críticas de Bresser Pereira (1996, p.13) por entender que o modelo de administração adotado pela nova ordem constitucional teria consagrado “os princípios de uma administração pública arcaica, burocrática ao extremo”, prestigiando-se a administração direta em detrimento a administração indireta, tendo esta última perdido autonomia, inclusive no que tange a política de admissão de pessoal.

Sob outra perspectiva, para Fontainha et al. (2015, p. 683) o modelo atual de acesso a cargos públicos efetivos necessita de alterações, a fim de prestigiar a seleção dos candidatos academicamente capacitados para o exercício da função pública, em detrimento do modelo autorreferenciado. Lembram aqueles autores que o concurso “não é protagonista, mas coadjuvante, da igualdade republicana”, e, portanto, ele deve ser reconhecido como “um efeito colateral da marcha pela superação da aristocracia pela República: a caminhada pela igualdade” (FONTAINHA et al., 2014).

Nessa linha de entendimento, a meritocracia almejada nos concursos públicos estaria sendo desvirtuada, não para selecionar os candidatos mais qualificados profissionalmente, vocacionados ou dispostos para enfrentar os desafios do exercício de determinada função pública (VIEIRA, 2011), mas sim daqueles que tem como desígnios a boa remuneração, a estabilidade e o status social, os denominados concurreiros (FONTAINHA et al., 2014), conhecedores dos editais, da bibliografia adotada pela banca de avaliação, da lei seca e da jurisprudência dominante (FONTAINHA et al., 2014). Nesse sentido, arrematam Fontainha et. al. (2015, p. 699) que a ideologia de concurso promove um desvirtuamento do modelo burocrático de organização do Estado, na medida em que a organização social dos concursos se orienta para si, e não para a organização pública e o projeto institucional.

3.4. OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Enfatizada pelas revoluções francesa e americana do final do século XVIII e propalada pelo Estado Liberal de Direito, a igualdade formal garante o tratamento isonômico de todos os integrantes de uma coletividade perante a lei, ou seja, a exigência de generalidade, uniformidade e abstração na aplicação do direito. Canotilho (1993, p. 564) ressalva, entretanto, que “reduzido a um sentido formal, o princípio da igualdade acabaria por se traduzir num simples princípio de prevalência da lei em face da jurisdição e da administração”.

Sendo assim, com o passar do tempo e em prol da democracia social, foi preciso aperfeiçoar e amplificar o conceito de igualdade, até então “estático” (GOMES, 2001; ROCHA, 1996), para ascender ao sentido da igualdade material ou substancial que atenta para as características “singularizantes” dos sujeitos, (GOMES, 2001), a perspectiva da realidade histórica da sociedade (ROCHA, 1996) e a legitimação de um juízo/critério de valoração que evite o arbítrio (CANOTILHO, 1993).

Dentro dessa lógica, Piovesan (2008, p. 888) afirma que é necessário saber quem é o sujeito de direito para então conhecer as suas peculiaridades e particularidades, tendo em consideração que políticas sociais, destinadas a reduzir as desigualdades, devem reconhecer que o direito à igualdade e o direito à diversidade caminham lado a lado. Segundo Piovesan (2008, p. 888), existem, então, três facetas da igualdade:

- a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para abolição de privilégios);
- b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e
- c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios).

Por sua vez, o ministro relator Roberto Barroso, na Ação Direta de Constitucionalidade nº 41 (BRASIL, 2018b), para além dos aspectos formal e material, adicionou ao princípio da igualdade a ótica do reconhecimento, “em respeito as minorias e ao tratamento da diferença de uma maneira geral”, com o propósito de difundir o pluralismo, a diversidade na sociedade e para afastar a discriminação. E sendo assim a igualdade constitucional não vedaria a criação pelo legislador de normas que prevejam tratamentos diferenciados para determinados grupos de pessoas, “desde que o fundamento da desequiparação seja razoável e que o fim visado seja compatível com a Constituição.” (BRASIL, 2018b).

Já Macera (2016, p. 150) entende que a igualdade formal e a igualdade material são “aspectos complementares do mesmo princípio — embora, em determinado momento histórico, tenha sido dada mais atenção a apenas um deles.”. Em outros termos, enquanto a igualdade formal visa impedir a formação de tratamentos discriminatórios arbitrários, a igualdade material ambiciona reduzir “situações de desigualdades indesejáveis aferidas no plano fático.” (MACERA, p. 150).

É preciso reconhecer, porém, que a aplicação do princípio da igualdade acaba suscitando discussões para o lado da sua vertente antagônica, ou seja, no sentido da discriminação. A discriminação pressupõe a prática de tratamentos diferenciados que provocam variadas formas de desvantagens sociais para membros de certos grupos culturalmente e historicamente vulneráveis (MOREIRA, 2017).

Inserido em diversos atos internacionais relacionados com a proteção dos direitos humanos, o conceito de discriminação se encontra preceituado na Convenção Interamericana para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (BRASIL, 2001) e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2006), configurando-se como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o feito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais” (BRASIL, 2006).

Alinhada a essa concepção e mais voltada para o âmbito laboral, a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1960) acrescenta que discriminação é “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”.

A despeito de toda proteção normativa, a discriminação contemporânea no trabalho contra as pessoas com deficiência é uma realidade, ainda que menos explícita atualmente, capaz de gerar estragos psicológicos e nas relações sociais, além de legitimar a exclusão de oportunidades profissionais e até mesmo dar causa a marginalização (MOREIRA, 2017; ROBERT e HARLAN, 2006). É possível, ainda, que a discriminação contra a pessoa com deficiência venha acompanhada por outros fatores sociais de desigualdade (DHANDA, 2008), dentro de uma abordagem interseccional que reconhece as opressões estruturais vivenciadas por outros grupos minoritários.

Inspirada pelas reivindicações das mulheres afro-americanas, Crenshaw (2002, p. 177) construiu o conceito de interseccionalidade, associando diversos sistemas discriminatórios responsáveis por perpetuar desigualdades básicas que atingem configurações relativas a gênero, raças, etnias e classes submetidas a desvantagens sociais. Esclarece Crenshaw (2002, p. 177) que essas posições são “eixos de poder” que “estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos”, onde as “dinâmicas do desempoderamento se movem”. É possível dizer ainda que as intersecções simbolizam possíveis combinações, cruzamentos e entrelaçamentos complexos “de diversas formas de poder expressas por categorias de diferença e de diversidade” (KERNER, 2012), e por consequência, as opressões e as discriminações não devem ser tratadas de forma excludentes ou mesmo considerá-las análogas entre si (CRENSHAW, 2012; KERNER, 2012; SCHIEK, 2015).

Entretanto, não é de se esperar que o reconhecimento de múltiplas discriminações e a proibição de práticas preconceituosas por meio de normas confira capacidade para afastar as desigualdades. Por conseguinte, é atribuição das entidades públicas e particulares desenvolverem estratégias, projetos, planos e programas, denominados de ações afirmativas para a materialização do princípio da não discriminação (ROCHA, 1996; GOMES, 2001; MACERA, 2016).

Esclarece Macera (2016, p. 153) que a expressão “positiva” representa “algo tolerado, admitido, recomendável ou, até mesmo, obrigatório com o ordenamento jurídico”. Para Gomes (2001, p. 135/136) as ações afirmativas antidiscriminatórias englobam políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativas ou voluntárias, multifacetadas, almejando não somente concretizar a igualdade jurídica-política-social, mas também para combater, corrigir ou mitigar os efeitos presentes das discriminações praticadas no passado contra grupos sociais minoritários, marginalizados e excluídos, ou seja, destinadas a propiciar a transformação social, “criando uma nova realidade” (PIOVESAN, 2008). Tal atuação estatal difere daquela também presente em normas de não discriminação, que conferem natureza de “caráter reparatório e de intervenção *ex post facto*” (GOMES 2001) para as vítimas da discriminação. Faz-se necessário, assim, na linha defendida por Piovesan (2008, p. 890), que as ações afirmativas associem a dimensão repressiva com a vertente promocional.

É fato, porém, que as ações afirmativas não podem produzir novas discriminações para atingir e prejudicar as maiorias (ROCHA, 1996), devendo ser, pois, instrumentos temporários praticados pelo Estado ou por entidades privadas e sujeitos a constantes reavaliações, até que a realidade pretendida alcance o desiderato de integrar certo grupo de pessoas à sociedade, “em determinadas esferas, nas quais, tradicionalmente, permaneceriam alijados.” (KAUFMANN, 2007).

Piovesan (2008, p. 890), na linha das diretivas traçadas pela Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial de 1968 e pela Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, afirma que as ações afirmativas devem ser entendidas como medidas especiais e temporárias que se destinam a “acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos socialmente vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais, entre outros grupos” (PIOVESAN, 2008).

No que tange a questão temporal das discriminações positivas, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 (BRASIL, 2012), apreciou questionamentos relacionados à sistemática de reserva de vagas com base em critério étnico-racial no processo de seleção para ingresso de estudantes na Universidade de Brasília. Naquela ocasião, foi firmado o entendimento no sentido de conferir

legitimidade as ações afirmativas enquanto perdurar o “quadro de exclusão social que lhes deu origem” (BRASIL, 2012), pois do contrário, a política afirmativa poderia se transmutar em “benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo...”(BRASIL, 2012).

Notadamente sobre as medidas antidiscriminatórias relacionadas as pessoas com deficiência, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) trouxeram em seu bojo o modelo social de deficiência, exigindo-se do Estado e da sociedade não somente compromissos, mas uma atuação ativa para garantir a isonomia na fruição dos direitos por parte daquele grupo vulnerável.

Seguindo esse direcionamento, as ações afirmativas voltadas a garantir a igualdade de oportunidades e participação para o trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, incluindo-se a possibilidade de ingresso em carreiras na administração pública, objetiva se afastar da histórica visão preconceituosa de doença que, além de afetar a dignidade do trabalhador com deficiência, também dá aso a equivocada ideia de ineficiência e de incapacidade para o desempenho de atividades laborais (BRANDÃO, 2020).

Portanto, o ordenamento positivo brasileiro vem, ao longo das últimas décadas, dedicando atenção no que diz respeito a práticas de ações afirmativas que assegurem acessibilidade ao trabalho para as pessoas com deficiência. A atual Constituição Federal (BRASIL, 1988), no seu art. 7º, XXXI, veda a discriminação para admissão e remuneração em função de deficiência. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a), no seu art. 27, definiu uma série de diretrizes a serem seguidas pelo Estado para assegurar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência. De idêntica forma, os arts. 34, 35, 36 e 37 da Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015) assentam a inclusão da pessoa com deficiência ao trabalho, considerando 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). Não se pode olvidar que antes de editadas tais normas, o Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), nos arts. 34 a 45, já estabelecia ações destinadas a fomentar o acesso ao trabalho para a pessoa com deficiência.

Dentre as ações afirmativas embasadas na equiparação, encontra-se o art. 37, inciso VIII da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) que instituiu a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para provimento por pessoas com deficiência. No âmbito da União, o art. 5º, §2º da Lei nº 8.112/1990 definiu a reserva de vagas em concursos públicos, assegurando-se o percentual de até 20% (vinte por cento), sem adentrar na definição de cotas de cargos públicos que deveriam ser destinadas as pessoas com deficiência nos órgãos públicos da administração pública federal. Posteriormente, o Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018), revogando parcialmente o Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), regulamentou em 5% o percentual mínimo de reserva de vagas em concursos públicos na administração pública federal direta e indireta para candidatos com deficiência. As legislações do Distrito Federal e de quase todos os Estados da Federação, adotam prática semelhante, com definições de percentuais de reservas de vagas em concursos públicos.

Reconhecendo que a reserva de vagas em concursos públicos é uma ação afirmativa de inclusão da pessoa com deficiência no serviço público, Gomes (2001, pg. 144) destaca que ela não pode ser entendida como violação ao tratamento isonômico entre os candidatos, mas sim a implementação da igualdade material, por duas razões. A primeira deve-se pela necessidade do Estado reconhecer a situação de desvantagem dos candidatos com deficiência justamente em função das deficiências dessas pessoas (GOMES, pg. 144). A segunda decorre da exigência dos candidatos com deficiência lograrem aprovação e classificação no certame público (GOMES, pg. 144), assim como qualquer outro candidato.

Por seu turno, Gugel (2016, p.104/105), entende que a Lei nº 8.112/1990 (BRASIL, 1990) dedicou-se apenas em parte na regulação do dispositivo constitucional de inclusão da pessoas com deficiência no serviço público, olvidando de definir a “reserva real” (GUGEL, 2016). A reserva real nada mais seria que seguir o mesmo critério adotado pela Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), isto é, fixar “o percentual de reserva de vagas em carreiras públicas sobre o número total dos cargos e empregos públicos existentes em cada órgão” (GUGEL, 2016).

Efetivamente, não pode passar despercebido que para a esfera privada, para as empresas públicas e para as empresas de economia mista, o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991) define um sistema compulsório de inclusão laboral, obrigando as empresas com 100 ou mais empregados a cumprirem cotas entre 2% (dois por cento) a 5% (cinco por

cento) de contratação de reabilitados e de pessoas com deficiência, tendo por base de cálculo o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa.

3.5. O PRINCÍPIO DA SUPREMACIA DO INTERESSE PÚBLICO E OS DIREITOS HUMANOS

Doutrinariamente, a supremacia do interesse público sobre o privado é própria da atuação estatal, justificando-se pela busca do interesse da coletividade que não é passível de transigência (MEIRELLES, p. 101; CARVALHO-FILHO, p.35; MEDAUAR, p. 143), sendo, pois, um dos pilares do direito administrativo. Contudo, a aplicação do princípio da preponderância do interesse público pode provocar dilemas e situações incompatíveis com o ordenamento jurídico, quando eventuais conflitos com o particular envolver questões afetas aos direitos humanos (BINENBOJM, 2005) ou quando o interesse público se encontra inserido dentro do “conjunto de metas gerais da coletividade juridicamente consagradas” (BINENBOJM, 2005).

Essa possível colisão de interesses é alvo de discussões acaloradas entre juristas administrativistas. Afirma Carvalho-Filho (2009, p. 35) que a primazia de interesses privados fundada em direitos fundamentais não teria o condão para afastar a aplicação do princípio da supremacia do interesse público, na medida em que este reflete a preponderância das maiorias. E conclui Carvalho-Filho (2009, pg. 35) que “a desconstrução do princípio espelha uma visão distorcida e coloca em risco a própria democracia; o princípio, isto sim, suscita “reconstrução”, vale dizer, adaptação à dinâmica social”. Por seu turno, Meirelles (2004, pg. 102) assevera que na hipótese de ocorrer conflito entre os interesses público e privado, o interesse coletivo deve sempre prevalecer, por ser um “princípio geral do Direito, inerente a qualquer sociedade” (Meirelles, 2004).

Em sentido inverso, Medauar (2003, p.143), lançando mão do princípio da proporcionalidade, afirma que o princípio da preponderância do interesse público pode ser compatibilizado com outros interesses de forma a minimizar sacrifícios. Barroso (2005, p. 15 e 31) esclarece que o advento da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) importou em um processo de aplicação de princípios constitucionais gerais e específicos em todos os ramos do direito, inclusive, no campo do direito administrativo. Adicionalmente, a perspectiva

constitucional orientada pelos direitos humanos (BINENBOJM, 2005) e dos direitos fundamentais, alterou a “qualidade das relações entre Administração e administrado, com a superação ou reformulação de paradigmas tradicionais” (BARROSO, 2005), incluindo-se entre eles, a supremacia do interesse público.

Considerando tais questões, havendo aparente conflito entre os interesses público e privado, haveria necessidade da aplicação de práticas hermenêuticas por parte do órgão julgador, a fim de “proceder à ponderação desses interesses, à vista dos elementos normativos e fáticos relevantes para o caso concreto” (BARROSO, 2005), até porque, inexistente direito absoluto no ordenamento jurídico. Ou seja, seria preciso proceder um processo racional de ponderação, dentro da proporcionalidade e razoabilidade, entre o interesse público e o privado para encontrar o equilíbrio democrático aspirado pela Constituição Federal (BINENBOJM, 2005; BARROSO, 2005).

A discussão que pode surgir, no que concerne o acesso da pessoa com deficiência aos cargos públicos e a primazia do interesse público, está afeto a verificação de aptidão plena e/ou da compatibilidade das atribuições do cargo com a deficiência do candidato que pode confrontar com a obrigação de adaptação razoável aplicável à administração pública.

É fato que o interesse público impõe, em nome do princípio da eficiência, que o desempenho das funções administrativas pelo servidor público seja realizado com presteza, perfeição e produtividade. Visto isso, com fundamento no art. 37, I, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) a administração pública pode prescrever objetivamente em lei “exigências quanto à capacidade física, moral, técnica, científica e profissional que entenderam convenientes” (MEIRELLES, 2004).

Por outro ângulo, Gugel (2016, p.138/139) defende que a lei, conquanto possa estabelecer condições de acesso aos cargos públicos relacionadas às “peculiaridades extrínsecas dos cargos e empregos públicos como, por exemplo, exigir a qualificação profissional por meio de diplomação específica”, não pode atrelá-las com a condição da deficiência, pois, do contrário, estaria incidindo em discriminação, o que é vedado pelo art. 2º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a).

Ademais, é necessário reconhecer que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a), ao seguir o modelo social de inclusão, estabeleceu que as pessoas jurídicas de direito privado e público devem garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, salvo se houver situação que lhes provoquem ônus indevido ou desproporcional (MARTEL, 2011). Desta feita, a observância ao direito à adaptação razoável, representa a obrigação da administração pública providenciar “todas as modificações, ajustes, amoldamentos e mesmo flexibilizações a serem efetuados no ambiente material e normativo no qual é pleiteada, mediante emprego das mais diversos mecanismos, desde técnicas, tecnologias, revisão de procedimentos...” (MARTEL, 2011) para propiciar ao servidor público com deficiência o exercício da função pública em igualdade de condições com os demais servidores.

Explica Martel (2011, p. 105) que, desde que possuam as “competências, qualificações, títulos, etc., necessários ao cargo, função ou atividade para a qual pleiteiam a adaptação”, todas as pessoas com deficiência são titulares do direito à adaptação razoável para realização do trabalho. A mesma autora, contudo, adverte que em algumas situações a deficiência impedirá totalmente a prática de certas atividades, diante da ausência de “acomodação razoável apta a ofertar alternativas” (MARTEL, 2011).

Ainda assim, Gugel (2014, p. 178; 2016, p. 144/145) entende que qualquer premissa de exigência de aptidão plena ou de incompatibilidade das atribuições do cargo com a deficiência durante a realização do concurso público representaria discriminação e afronta ao princípio da adaptação razoável, em função dos princípios norteadores emanados pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a) e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

E nessa linha, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) veda qualquer restrição ao trabalho em função da deficiência da pessoa, “inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.”.

Dessa forma, a fim de evitar a costumeiras presunções generalistas de que existe incompatibilidade entre as atribuições dos cargos e quaisquer tipos de deficiências, seja no momento da inscrição ou no decorrer das etapas seguintes do certame público, o revogado art. 43, §2º do Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999) previa que equipe multiprofissional, ao longo do estágio probatório, iria verificar a conformidade entre a deficiência do candidato aprovado no concurso público com as atribuições, atividades e funções do cargo.

Para Gugel (2016, p.182), no estágio probatório, a avaliação do servidor com deficiência deve adotar idênticos critérios aplicados aos demais servidores, ou seja, assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade, conforme previsto na Lei 8.112/1990 (BRASIL, 1990), cabendo a equipe multiprofissional orientar e supervisionar a administração pública a oferecer ao servidor público com deficiência “condições e elementos que propiciem a acessibilidade completa do ambiente de trabalho e a adaptação” (GUGEL, 2016) e não para declarar eventuais incompatibilidades entre cargo e deficiência do servidor.

Não obstante a previsão de avaliação da compatibilidade da deficiência com as atividades exercidas pelo cargo se encontrar inserida em várias legislações estaduais e distrital, na administração pública federal, o art. 9º do Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018), alinhado com as determinações Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a), prevê a “acessibilidade no local de trabalho e a adaptação razoável, quando requerida, para o efetivo exercício laboral da pessoa com deficiência”, cabendo, assim, ao órgão público adotar todas as medidas apropriadas para proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo.

3.6- PARTICIPAÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA EM CONCURSOS PÚBLICOS SEGUNDO DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Em algumas oportunidades, o Supremo Tribunal Federal se debruçou sobre a participação de pessoas com deficiência em concursos públicos, alicerçado na aplicação dos princípios da adaptação razoável, da igualdade, da não discriminação e da primazia do interesse público.

Na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.476-DF (BRASIL, 2021b), ajuizada pelo Partido Socialista Brasileiro, questionou-se a alteração instaurada no Decreto nº 9.546/2018 que excluía a possibilidade de adaptação das provas físicas para candidatos com deficiência. No voto proferido pelo ministro relator Roberto Barroso, abordou-se a necessidade da norma impugnada observar o instituto da adaptação razoável, porquanto as pessoas com deficiência “fazem jus às adaptações de meio social.” (BRASIL, 2021b). O relator argumentou, adicionalmente, que o acesso ao trabalho, inclusive no âmbito do setor público, deve ser oportunizado a pessoa com deficiência, sendo vedada “qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, (...) bem como exigência de aptidão plena” (BRASIL, 2021b).

A despeito dessas considerações, o ministro relator afirmou que a eliminação de barreiras não representa “admitir a pessoa que não esteja apta ao exercício da função pública” (BRASIL, 2021b), e, sendo assim, critérios imprescindíveis para o exercício das atividades de determinado cargo público poderiam ser adotados aos candidatos com deficiência, inviabilizando o ingresso deles no serviço público. À vista disso, o Supremo Tribunal Federal em decisão unânime concluiu que é inconstitucional a exclusão de maneira abstrata do direito à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos, na medida em que poderia afastar o direito constitucional da reserva de vagas para as pessoas com deficiência acessarem cargos públicos.

Por sua vez, no Recurso Extraordinário 676.335-MG (BRASIL 2012) a discussão cingia-se em torno da possibilidade da não aplicação da reserva de vagas para pessoas com deficiência no concurso para provimento de cargos de delegado, perito, escrivão e agente da Polícia Federal pelo fato do exercício das atividades inerentes desses cargos exigirem aptidão plena.

A ministra relatora Cármen Lúcia (BRASIL 2012) esclareceu inicialmente que o instituto constitucional de reserva de vagas em concurso público para as pessoas com deficiência tem três objetivos primordiais: (a) garantir a reparação ou compensação dos fatores de desigualdade factual com ações afirmativas; (b) viabilizar o exercício do direito de acesso aos cargos públicos, permitindo que a pessoa com deficiência possa se manter dignamente com o suporte do seu trabalho; e (c) possibilitar o preenchimento de cargos públicos com pessoas

qualificadas e capacitadas para o exercício das atribuições inerentes a natureza e finalidades do cargo.

Porém, a ministra reconheceu que em alguns cargos da Polícia Federal, diante das atividades policiais típicas, seria essencial “o domínio dos sentidos, das funções motoras e intelectuais pelo candidato”, (BRASIL, 2012), pois “é fator que o habilita para o cumprimento das atribuições do cargo” (BRASIL, 2012) e, portanto, configuraria hipótese de exclusão de vagas para pessoas com deficiência.

Nesse caminho, segundo a relatora, a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público deve estar sempre subordinada a “eficácia da prestação do serviço público e o interesse social” (BRASIL, 2012). Continuou esclarecendo a ministra que, a depender do tipo de deficiência do candidato, não seria possível a admissão em concurso público, especialmente em cargos da Polícia Federal, pois, poderia “haver prejuízo/comprometimento das atividades a serem desempenhadas, próprias do cargo.” (BRASIL, 2012).

Ainda que feita essa ressalva, a ministra Carmen Lúcia (BRASIL, 2012) entendeu ser incompatível com a legislação brasileira a presunção antecipada no sentido de nenhuma das atividades realizadas pelos cargos da Polícia Federal poder ser exercida por pessoas com deficiência. Por essas razões, a decisão determinou que fossem observadas as reservas de vagas para pessoas com deficiência no concurso público para provimento nos cargos de delegado, perito, escrivão e agente de Polícia Federal.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.388-GO (BRASIL, 2020), ajuizada pela Procuradoria-Geral da República, teve por objeto a invalidade parcial da Lei nº 14.715/2004, do Estado de Goiás, que estabelecia restrições ao conceito de deficiência auditiva para fins de reserva de percentual de cargos e empregos públicos a pessoas portadoras de deficiência. A ministra relatora Rosa Weber (BRASIL, 2020) expôs que o normativo nacional visa promover uma maior inclusão da pessoa com deficiência, adotando um conceito ampliado de deficiência, e, sendo assim, deve ser aplicado para admissão em cargos públicos, em respeito aos princípios da dignidade humana e da isonomia, aliados ao espírito da sociedade fraterna. Nesse sentido, segundo a relatora, ao estabelecer que não seria considerada deficiência auditiva aquela “passível de correção com a utilização de prótese, aparelho auditivo, tratamento clínico ou

cirúrgico”, a norma impugnada padecia de inconstitucionalidade material por criar barreiras para a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público. Esse entendimento foi acompanhado de forma unânime pelos demais ministros do Supremo Tribunal Federal.

Já no Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 32.732-DF (BRASIL, 2014) buscou-se a reforma de acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, diante do entendimento de que o encurtamento de 2,73cm no membro inferior da impetrante/recorrente não acarretava dificuldades para o desempenho das atribuições do cargo de Técnico Judiciário – Área Administrativa. Por essa razão, aquele Tribunal especializado excluiu a candidata do rol de aprovados dentro da cota de pessoas com deficiência. O Ministério Público Federal apresentou manifestação no citado processo alegando que o Tribunal Superior do Trabalho teria interpretado equivocadamente a expressão “dificuldades para o desempenho de funções”, inserida no art. 4º, I, do Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999), uma vez que ela se relaciona com as “funções orgânicas do indivíduo” (BRASIL, 2014) e não com o desempenho das funções do cargo, a ser aferido, posteriormente, durante o estágio probatório, argumento esse adotado como um dos fundamentos para o ministro Celso de Mello dar provimento ao recurso da candidata com deficiência.

O Mandado de Injunção 6.984-AM (BRASIL, 2018) tratou de pedido de reconhecimento de eventual omissão normativa do direito de reserva de vagas em concursos públicos para o caso de doença grave que não se encontra assinalada no Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999). Para o ministro Luis Roberto Barroso (BRASIL, 2018) o princípio da igualdade não ampararia o pleito almejado pelo impetrante de incluir doença grave no rol de deficiências previstas no Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), tendo em vista a existência de normas que “estabeleceram todos os critérios para a concorrência das vagas destinadas às pessoas com deficiência” (BRASIL, 2018). Por entender não haver omissão inconstitucional, o ministro relator negou seguimento ao citado mandado de injunção.

Por sua vez, a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.760-DF (BRASIL, 2019) não trata de matéria afeta a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público, mas sim, de situação específica afeta ao trabalho marítimo. A citada ação foi ajuizada pelo Procurador-Geral da República questionando a constitucionalidade do art. 16-A da Lei 7.573/1986, com redação fornecida pelo art. 1º da Lei 13.194/2015, por ter esse artigo excluído os trabalhadores

marítimos embarcados da base de cálculo da cota de empregos reservada a pessoas com deficiência. prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991, sob o argumento de que convenções e acordos internacionais assumidos pelo República Federativa do Brasil exigem o atendimento de determinadas condições físicas, médicas e psicológicas daqueles trabalhadores.

O ministro Alexandre de Moraes (BRASIL, 2019), a despeito de reconhecer a existência de normas internacionais que requeiram do embarcado capacidade e aptidão, expôs que não seria o caso de, genericamente, impedir o acesso ao trabalho marítimo por pessoa com deficiência, sob pena de flexibilizar as regras previstas na Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991) e enfraquecer a política pública de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Argumento adicional adotado naquela decisão, foi a ofensa a isonomia, na medida em que os trabalhadores marítimos com deficiência, ainda que estivessem aptos para o desempenho de suas atividades, ficariam alijados do trabalho nas empresas de navegação marítima, o que representaria uma diferenciação normativa discriminatória e contrariedade Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2019). Diante do entendimento apresentado pelo relator, o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade do artigo 16-A da Lei nº 7.573/1986, inserido pelo art. 1º da Lei nº 13.194/2015.

4-PERCURSO METODOLÓGICO

A respeito das ciências sociais, Godoy (1995, pg. 58) explica que elas englobam “diferentes áreas do conhecimento que se preocupam com os fenômenos sociais, econômicos, políticos, psicológicos, culturais, educacionais, ou seja, aqueles que englobam relações de caráter humano e social”, e nessa linha, o conhecimento científico nessa campo do conhecimento demanda a necessidade do pesquisador compreender a dimensão da realidade social. (SILVA, 2018).

No que tange ao domínio metodológico e quanto aos objetivos traçados na construção do conhecimento, Triviños (1987, p. 109) afirma que a pesquisa pode ser exploratória, descritiva ou experimental. Para Selltiz et al. (1987, p. 60) nem sempre as finalidades “são nitidamente separáveis”, tendo em consideração que “qualquer pesquisa pode conter elemento

de duas ou mais funções descritas como características de diferentes tipos de estudo.” (SELLTIZ et. al, 1987).

Mais especificamente em relação ao estudo exploratório, entende-se ser ele o mais adequado para o pesquisador aprofundar os conhecimentos, os conceitos e as ideias, visando a formulação de problemas mais precisos (GIL, 2008), subsidiar uma posterior pesquisa descritiva ou documental (TRIVIÑOS, 1987) ou, ainda, para a “obtenção de informação sobre possibilidades práticas de realização de pesquisas em situações de vida real” (SELLTIZ et. al., 1987). Por sua vez, a pesquisa com abordagem qualitativa, tem o propósito em analisar e interpretar de forma mais aprofundada o fenômeno (FLICK, 2013; GIL, 2002; GIL, 2008, MARCONI E LAKATOS, 2017).

A inclusão das pessoas com deficiência na administração pública ainda é um assunto pouco estudado no meio acadêmico e são poucas as informações disponíveis em órgãos oficiais sobre os servidores públicos com deficiência. Visto isso, as reflexões e as considerações se voltaram para uma análise qualitativa, com objetivos exploratórios, possibilitando uma compreensão mais ampla a respeito da efetividade das ações afirmativas adotadas pelos entes públicos em concursos públicos, a partir de identificadores relacionados aos tipos de deficiência e aos fatores sociais que podem conjuntamente contribuir no processo de exclusão desse grupo vulnerável no acesso à cargos públicos.

Desde logo, registre-se que no presente estudo o constructo efetividade está relacionado com a realização dos objetivos propostos ou com o progresso das ações afirmativas de igualdade, destinadas ao ingresso de pessoas com deficiência na administração pública federal, distrital e estadual.

Cabe ser dito, ainda, que, a despeito do estudo ter utilizado dados extraídos de relatórios e painéis estatísticos relacionados à políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, especialmente nos sítios do Ministério do Trabalho, do Ministério da Previdência, do Ministério da Saúde, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o caráter qualitativo deste estudo se justifica na medida em que houve todo um tratamento analítico dos dados para que pudessem ser “reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa” (GIL, 2008).

E conforme ensina Richardson (2012, p. 80), algumas situações demandam estudos qualitativos, dentre elas, naquela em que o pesquisador verifica que há relevância a “necessidade de substituir uma simples informação estatística por dados qualitativos. Isto se aplica, principalmente, quando se trata de investigação sobre fatos do passado ou estudos referentes a grupos dos quais se dispõe de pouca informação” (RICHARDSON, 2012), como é o caso da presente pesquisa.

Assim, neste estudo foram promovidos estudos bibliográfico e documental em assuntos fundamentalmente relacionados a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na administração pública. Os dados primários obtidos por meio da transparência ativa em sítios públicos e de pedidos de acesso à informação feitos à União, ao Distrito Federal, aos 26 (vinte e seis) Estados da Federação, ao Ministério do Trabalho, ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e ao do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) foram consolidados e sistematizados em tabelas, para assim, entender, numa abordagem interpretativa, o significado atribuído ao fenômeno estudado (GODOY, 1995), qual seja, a inclusão da pessoas com deficiência no serviço público.

4.1. REVISÃO DA LITERATURA

A primeira etapa da pesquisa ocorreu em fontes secundárias (MARCONI e LAKATOS, 2017) com a coleta de artigos científicos em português, inglês e espanhol, na base de dados das bibliotecas virtuais da Fundação Getúlio Vargas, da Escola da Advocacia-Geral da União, do JSTOR, do EBSCO, da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, da Spell, do SciELO Brasil e da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. O conteúdo bibliográfico também foi extraído de livros relacionados ao direito administrativo, aos direitos humanos e ao combate à discriminação no trabalho.

A revisão da literatura propiciou melhor conhecimento a respeito do cenário histórico e a evolução normativa internacional e nacional, de forma a contextualizar o caminho traçado pelas pessoas com deficiência em busca da dignidade e do respeito, assim como, aprofundar o entendimento nas temáticas relacionadas aos direitos humanos, a diversidade, ao conceito de deficiência, ao combate à discriminação, a importância do trabalho para a pessoa com deficiência e ao acesso ao mercado de trabalho por pessoas com deficiência. No campo da

administração pública, para compor o referencial teórico, foram necessárias pesquisas em assuntos afetos à burocracia, concurso público, aplicação dos princípios da igualdade, da não discriminação e da supremacia do interesse público e ações afirmativas de inclusão das pessoas com deficiência em cargos públicos.

As palavras chaves utilizadas na pesquisa foram: pessoas com deficiência, deficiência, PCD, direitos humanos, igualdade, discriminação, modelos de deficiência, assistencialismo, capacitismo, adaptação razoável, administração pública, concurso público, interesse público, ações afirmativas, reserva de vagas e mercado de trabalho.

Ademais a pesquisa documental incluiu decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, entre o período de 2000 a 2022. Deve-se esclarecer que foi escolhido como marco inicial o ano de 2000, uma vez que em dezembro de 1999 entrou em vigor o Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999) no qual se encontra disposições gerais que asseguram o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência.

No sistema de pesquisa do Supremo Tribunal Federal foram encontrados poucos acórdãos relacionados com as palavras de busca: “concurso público”, “pessoas com deficiência”, “deficiência”. Dentre o processo encontrados, boa parte em sede de recurso extraordinário, não houve apreciação da matéria de fundo relacionada a pessoa com deficiência, seja em função de envolverem questões fáticas ou por inexistirem violações de natureza constitucional, sendo ambas as hipóteses insuscetíveis de apreciação por aquele Tribunal, segundo legislação processual. A despeito desse fato, foi possível extrair em alguns acórdãos o entendimento do Supremo Tribunal Federal em demandas abordando os direitos das pessoas com deficiência em concursos públicos, sendo que na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.760-DF (BRASIL, STF, 2019) a discussão cingiu-se ao cumprimento de cotas por empresas de navegação marítima.

4.2. PRODUÇÃO DE DADOS

A partir de documentos, pareceres, relatórios e painéis estatísticos, reuniu-se dados afetos à políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, extraídos de sítios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização Mundial

da Saúde (OMS), do Ministério do Trabalho, do Ministério da Previdência, do Ministério da Saúde, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) e do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Por meio da transparência ativa, no sítio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi possível colher, na Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (IBGE, 2022d) e no estudo Pessoas com Deficiências e as Desigualdades Sociais no Brasil (IBGE, 2022a), indicadores estatísticos sobre as características gerais das pessoas com deficiência, além de indicadores estruturais de educação e do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo o tipo de deficiência, o sexo, a raça, os níveis de ocupação e de formalização no emprego.

No espaço eletrônico destinado a conter informações sobre o Estudo Pessoas com Deficiências e as Desigualdades Sociais no Brasil (IBGE, 2022a) foram obtidos os arquivos compactados “1-geral-familia-xls”, “2-trabalho.xls” e “3-educacao.xls”, dos quais foram extraídos os dados existentes nos seguintes arquivos:

(1) Arquivo compactado “1-geral-familia-xls”

Tabela 1.1 - Pessoas de dois anos ou mais de idade com e sem deficiência, por sexo, cor ou raça, grupos de idade e classes de rendimento domiciliar per capita, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação - Brasil – 2019;

Tabela 1.2 - Distribuição das pessoas de dois anos ou mais de idade com e sem deficiência, por sexo, cor ou raça, grupos de idade e classes de rendimento domiciliar per capita, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação - Brasil – 2019;

Tabela 1.3 - Pessoas de 18 anos ou mais de idade com e sem deficiência, por nível de instrução, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação - Brasil – 2019;

Tabela 1.4 - Distribuição de pessoas de 18 anos ou mais de idade com e sem deficiência, por nível de instrução, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação - Brasil – 2019;

Tabela 1.5 - Pessoas de dois anos ou mais de idade, total e distribuição, por grau de dificuldade, segundo tipos de dificuldade - Brasil - Brasil – 2019.

(2) Arquivo compactado “2-trabalho.xls”:

Tabela 2.1 - Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo tipo de deficiência e sexo - Brasil – 2019;

Tabela 2.2 - Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo deficiência, sexo e cor ou raça - Brasil – 2019;

Tabela 2.3 - Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por deficiência, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação - Brasil – 2019;

Tabela 2.4 - Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por deficiência, segundo os grupos de idade e o nível de instrução - Brasil – 2019;

Tabela 2.6 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas no trabalho principal na semana de referência, total e distribuição percentual por posição na ocupação, segundo a deficiência - Brasil – 2019.

(3) Arquivo compactado “3-educação.xls”:

Tabela 3.7 - Total e distribuição percentual das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por nível de instrução, segundo o tipo de deficiência - Brasil – 2019.

Tendo em vista que as informações colhidas nas fontes acima citadas não eram suficientes ou específicas de modo a permitir as inferências e estudos aprofundados sobre a inclusão das pessoas com deficiência em cargos públicos, foram feitos pedidos, com base na Lei de Acesso à Informação, à União, ao Distrito Federal e aos 26 (vinte e seis) Estados da Federação, ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e ao Ministério do Trabalho, conforme será detalhado a seguir.

4.2.1. INFORMAÇÕES SOLICITADAS AO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE)

O pedido formulado ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foi realizado na plataforma Fala.br (Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação), <https://landpage.cgu.gov.br/redirectfalabr/>. No formulário eletrônico constou a opção de preservar a identidade do solicitante, o destinatário da pergunta, o resumo e a descrição da informação solicitada. O pedido recebeu o número de processo 03005.483121/2022-47. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) respondeu à solicitação com orientações sobre como acessar e obter informações e dados relacionados ao Censo 2010.

4.2.2. INFORMAÇÕES SOLICITADAS AO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Para o Ministério do Trabalho, foi realizado o pedido na plataforma Fala.br (Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação), <https://landpage.cgu.gov.br/redirectfalabr/>. A solicitação recebeu o número de processo 03005.387039/2022-92. O pedido de informações teve o seguinte teor:

Em relação ao cumprimento de cotas para pessoas com deficiência e reabilitados (Lei 8.213/91), solicito informações relacionadas o número de vagas reservadas e o número de vagas ocupadas na Administração Pública, nas empresas públicas e nas empresas privadas. Peço para informar, no período de 2018 a 2021, o número de vínculos de empregos formais e dentro desse quantitativo, quantos foram direcionados às pessoas com deficiência, identificando dentro desse último quantitativo o tipo de deficiência dos contratados. Por fim, peço ainda informar o número de trabalhadores com deficiência contratados em função de autuações realizadas pela fiscalização do trabalho.

O Ministério do Trabalho respondeu ao pedido encaminhando planilha em formato excel contendo as informações solicitadas.

4.2.3 INFORMAÇÕES SOLICITADAS À UNIÃO, AO DISTRITO FEDERAL E AOS ESTADOS

Fins identificar a quantidade e perfis dos servidores públicos federais, distritais e estaduais, requereu-se informações, com base na Lei de Acesso à Informação, para a União, o Distrito Federal e os 26 (vinte seis) Estados. As perguntas formuladas tiveram teor idêntico para os Estados, sendo adaptadas nos casos da União e do Distrito Federal, trocando-se o termo estadual/estaduais para federal/federais e distrital/distritais, a saber:

- (1) Qual o quantitativo de servidores públicos estaduais (federais; distritais) da Administração Direta, autarquias e fundações?
- (2) Peço informações sobre servidores públicos com deficiência, da Administração Direta, autarquias e fundações estaduais (federais; distritais) indicando: tipo de deficiência, gênero, idade, raça, grau de instrução, cargo ocupado, ano de ingresso no serviço público estadual.
- (3) Existe, na gestão de pessoal, plano ou norma estadual (federal; distrital) de inclusão de pessoas com deficiência em cargos públicos? Caso positivo, solicito que ele seja anexado à resposta.

Todos os pedidos de acesso à informação foram feitos de forma eletrônica nos sítios dos citados entes públicos, sendo que em alguns casos exigia-se a realização de um

cadastramento prévio, no qual foram inseridas informações pessoais do solicitante. Basicamente, nos formulários on-line indicava-se a forma como se desejava receber a resposta (presencial, e-mail ou no próprio sistema), o órgão ao qual deveria ser destinado o pedido, a especificação do assunto e um campo para a descrição mais detalhada da informação requerida.

O pedido de informações feito para a União foi realizado, no dia 20 de junho de 2022, na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.br, endereço eletrônico <https://landpage.cgu.gov.br/redirectfalabr/>. A solicitação recebeu o número de processo 03005.291917/2022-75. O extinto Ministério da Economia, respondeu a demanda em planilha excel, contendo informações sobre os servidores com deficiência, com detalhamento dos tipos de deficiência e os respectivos órgãos de lotação dos servidores. Já o quantitativo de servidores com e sem deficiência foi obtido por intermédio da transparência ativa, no sítio <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>.

Para o Distrito Federal, o pedido de informações foi feito no Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão - e-SIC, no dia 14 de julho de 2022, no endereço eletrônico <https://www.e-sic.df.gov.br/>. A solicitação recebeu o número de protocolo 00040000283202237. O Distrito Federal encaminhou tabela em formato pdf com informações dos servidores, incluindo o órgão de lotação. Foi necessária a conversão do arquivo pdf para o formato excel fins melhor tratamento e visualização dos dados. Diante dos limites estipulados no presente estudo, realizou-se filtragem dos dados para excluir os empregados públicos de empresas públicas distritais e os policiais/bombeiros militares que constavam na listagem fornecida pelo Distrito Federal. O número total de servidores públicos estatutários do Distrito Federal foi extraído a partir dos dados abertos, no endereço eletrônico https://www.seplad.df.gov.br/painel_estatistico_pessoal/.

No caso do Estado do Amapá, o pedido foi realizado pelo sítio <http://esic.ap.gov.br/>, no dia 15 de outubro de 2022. O requerimento recebeu o número de protocolo 000087.1115102022 e encaminhado à Secretaria de Estado da Administração. Acessando o endereço eletrônico citado, obteve-se a resposta em formato pdf que continha o apenas o número de servidores públicos com deficiência. As demais informações solicitadas sobre os servidores com deficiência não foram prestadas, tendo Secretaria de Estado da Administração

alegado que elas seriam de natureza pessoal e, portanto, estariam protegidas pela Lei Geral de Proteção de Dados. Na resposta oferecida também foi indicado o número total de servidores ativos no citado Estado. Por fim, informou-se que a Lei Estadual nº 1.886, de 06 de maio de 2015, isenta do pagamento de taxas de inscrição em concursos públicos à pessoa com deficiência física, auditiva e visual.

O pedido feito ao Estado do Amazonas, no sítio <https://acessoainformacao.am.gov.br/index/>, no dia 21/10/2022, foi registrado pelo protocolo: 1558/2022 e encaminhado à Secretaria de Administração e Gestão (SEAD). O Estado do Amazonas não respondeu a solicitação.

Já o pedido submetido ao Estado de Rondônia foi realizado no sítio esic.cge.ro.gov.br, no dia 15 de outubro de 2022. A solicitação foi registrada pelo protocolo: 20221015152046828 e encaminhada à Superintendência Estadual de Gestão de Pessoas (SEGEP). Foi necessário acessar o sistema eletrônico do pedido de acesso a informações, no endereço eletrônico antes citado, para obter a resposta em formato pdf que apresentava o número de servidores públicos sem e com deficiência. No que tange as demais informações solicitadas sobre os servidores com deficiência, o Estado de Rondônia sugeriu acessar de dois modos:

- (1) por intermédio do link <http://www.transparencia.ro.gov.br/>, caminho: 1 – menu principal; 2 - pessoal; 3 – relação de servidores; 4 - tipo de consulta, ano, mês; ou
- (2) acessar ao <http://www.transparencia.ro.gov.br/DadosAbertos>, senão vejamos: 1 - <http://www.transparencia.ro.gov.br/DadosAbertos> 2 - Descer com a barra de rolagem até o final para chegar ao quadro - Pessoal e Servidores Além disso, há também o Diário Oficial do Estado de Rondônia de livre acesso ao cidadão, que é o meio no qual a administração pública divulga todos os seus atos, tornando público todas as ações o que o Estado realizada e/ou executa, fazendo jus a um dos princípios da administração pública que é a publicidade, onde atos administrativos estão publicados e podem ser acessados pela população.

Feitas as pesquisas conforme as instruções indicadas pelo Estado de Rondônia, não foram encontradas informações específicas sobre o gênero, a raça, a faixa etária, a escolaridade e o tipo de deficiência dos servidores públicos com deficiência estaduais. O Estado de Rondônia relatou ainda que a Lei nº 2.196, de 30 de novembro de 2009 instituiu o “Estatuto do Portador de Necessidades Especiais” (RONDÔNIA, 2009).

As informações solicitadas ao Estado do Pará foram efetuadas no endereço eletrônico <https://www.sistemas.pa.gov.br/esic/public/main/index.xhtml>, no dia 14/10/2022, recebendo a identificação pelo protocolo SIC.PA nº 2706/2022. O Estado do Pará afirmou que não poderia realizar o levantamento de dados requeridos, uma vez que não teria disponibilidade técnica e de tempo. Contudo, o Estado do Pará afirmou dispor de legislação específica que trata de reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Considerando que o Decreto nº. 1.359, de 31 de agosto de 2015, que regula o acesso à informação, previsto nos incisos X e XXXIII do Art. 5º e no inciso II do § 3º do art. 37 da Constituição Federal e no inciso II do art. 29 e no § 5º do art. 286 da Constituição do Estado do Pará e ainda na Lei nº 12.527, de 18/11/2011, fica explicitado em seu Artigo 15, que “serão atendidos os pedidos de acesso à informação que não exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações, ou serviço de produção ou tratamento de dados que não seja de competência do Órgão ou Entidade”.

A informação demandaria tempo, não havendo disponibilidade técnica para tal, fato este, que impossibilita o atendimento do pleito.

“Se existe na gestão de pessoal, plano ou norma estadual de inclusão de pessoas com deficiência em cargos públicos” ..., a Diretoria de Planejamento e Seleção de Pessoas, informou que: nos concursos públicos realizados pelo Governo do Estado as pessoas com deficiência têm a prerrogativa de se inscreverem de forma gratuita, nos termos da Lei Estadual nº. 6.988/2007, desde que comprovada a deficiência através da remessa do laudo médico à empresa contratada para realizar o certame, assim como, também, é reservado um percentual de vagas destinadas aos candidatos PCD's, conforme as normas estabelecidas na Lei nº 7.853/1989 e às do Decreto nº 3.298/1999, alterado pelo Decreto nº 5.296/2004, da Lei nº 12.764/2012 regulamentada pelo Decreto nº 8.368/2014, da Lei Federal nº 13.146/2015.

Informamos também que o site: www.transparencia.pa.gov.br, => Servidores Ativos disponibiliza através de *links*, o acesso ao cidadão sobre as informações que podem ser amplamente divulgadas, sendo provenientes de várias fontes de informação.

O acesso ao Portal não requer do usuário senhas, sendo permitido a qualquer cidadão navegar pelas páginas de forma livre, bem como visualizar e utilizar os dados disponíveis da forma que melhor lhe convier.

O pedido ao Estado do Acre, ocorreu no dia 18/11/2022, no sítio <http://www.ouvidoria.mt.gov.br/sic>, registrado pelo protocolo nº 334168 e encaminhado à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. O Estado do Acre não atendeu ao pedido adotando os seguintes argumentos:

Preambularmente se faz importante ressaltar, que hoje a administração pública está sob a égide das disposições impostas pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, alterada pela Lei nº 13.853, de 2019, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

A Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, no art. 7º, prevê dez hipóteses de tratamento de dados, bem como estabelece os requisitos para execução de tal procedimento, sendo denominadas de bases legais de tratamento de dados pessoais,

contendo informações inerentes aos direitos dos servidores públicos. Nesses casos, é possível o compartilhamento de dados com os órgãos públicos ou transferência de dados a terceiro fora do setor público.

O compartilhamento com terceiro, deverá ser revestida de execução de políticas públicas devendo informar claramente que o dado será compartilhado e com quem. De outro modo, o órgão ou o terceiro externo, que solicita acesso a dado colhido por outro, isto é, que solicita receber o compartilhamento, precisa justificar esse acesso de forma específica, clara e determinada, descrevendo o motivo da solicitação de acesso e a destinação dos dados.

Informações protegidas por sigilo seguem protegidas e sujeitas a normativos e regras específicas.

Constamos que a administração pública não está obrigada a fornecer informações que já estejam disponíveis ao público em geral, tendo esta informação/solicitação em apreço, disposta no Diário Oficial do Estado do Acre (<http://www.diario.ac.gov.br/>) e no Portal Legis (<http://www.legis.ac.gov.br/>), notadamente através da Lei Complementar nº 419/2022 e demais Lei Ordinárias e complementares dos Planos de Cargos e Carreiras.

Assevera-se que o Poder Executivo tem cumprido rigorosamente o Princípio da Publicidade, onde todas as informações que necessitem de ampla divulgação, estão sendo dispostas no Diário Oficial do Estado do Acre – DOE, onde a requerente poderá proceder com a livre consulta.

O pedido formulado para o Estado de Roraima foi realizado no sítio <https://www.transparencia.rr.gov.br/acesso-a-informacao>, no dia 15/10/2022. O pedido recebeu o número de processo 00579.2022.000120-68 e encaminhado à Coordenadora Geral de Recursos Humanos do Estado de Roraima. O Estado de Roraima não atendeu ao pedido alegando eventual vedação inserta na Lei de Acesso à Informação:

Prezado, Sua manifestação foi concluída com sucesso! A Coordenadora Geral de Recursos Humanos do Estado de Roraima informa que o atendimento resta comprometido uma vez que se trata de informações pessoais de servidores estaduais, o qual possuem a proteção da Lei Nº 12.527/11 - Lei de Acesso a Informação. Vale salientar ainda que segundo entendimento da PGE/RR em seu parecer, solicitado por esta Secretaria, tais informações não podem ser repassadas por mera solicitação de terceiros.

Assim, sugerimos que para melhor apreciação, é pertinente a apresentação de ofício requisitório com a explanação de motivos e motivações do pedido.

Colocamo-nos a disposição para qualquer outra manifestação dentro do nosso âmbito Estadual e agradecemos sua contribuição para a melhoria de nosso Estado!

Ao Estado de Tocantins foi feito o pedido de informações, no dia 15/10/2022, no Fala.br (plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação), <https://landpage.cgu.gov.br/redirectfalabr/>, número de protocolo 01363.2022.000154-03, encaminhado à Secretaria da Administração. O Estado de Tocantins apresentou resposta

informando que não detinha as informações sistematizadas e que demandaria tempo para atender à solicitação:

Informamos que a Secretaria da Administração não dispõe das informações requeridas acerca dos servidores com deficiência de forma sistematizada. ou seja, elas não constam no sistema de gestão de recursos humanos do estado. por isso, tais informações estão sendo coletadas via ofício, individualmente, órgão por órgão no âmbito do poder executivo estadual. diante de tal dificuldade operacional, informamos que só poderemos disponibilizar tais informações quando todos os órgãos nos repassarem, para podermos consolidar e organizá-las adequadamente, o que, naturalmente, ainda demandará um tempo considerável. dessa forma, informamos que, tão logo tenhamos todo esse material recolhido, consolidado e organizado, faremos o seu encaminhamento pelo e-mail constante no protocolo referente a esta demanda.

Para o Estado do Mato Grosso, o pedido foi realizado no sítio <http://www.ouvidoria.mt.gov.br/sic>, no dia 14/10/2022. Foi necessário acessar o endereço eletrônico <https://ouvidoria.cge.mt.gov.br/faleccidadao/servlet/autenticidadeportal> para obter a resposta. O pedido foi registrado pelo protocolo: 334168. O Estado do Mato Grosso não respondeu a solicitação.

O pedido formulado para o Estado de Mato Grosso do Sul foi feito no dia 14/10/2022, no Fala.br (plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação), <https://landpage.cgu.gov.br/redirectfalabr/>. A demanda foi registrada em dois processos: 02789.2022.000564-90 e 02789.2022.000567-32. O Estado de Mato Grosso do Sul apresentou resposta informando que não possuía relação de servidores públicos com deficiência e que por meio de consultas internas não foram localizados servidores com deficiência nos quadros de pessoal daquele Estado:

Em atenção aos Pedidos de Informação N. 02789.2022.000564-90 e 02789.2022.000567-32, informamos que a Unidade Setorial de Controle Interno da SAD, juntamente de diversas equipes que colaboram conosco, sendo contatados órgãos como a AGEHAB, SED, AGEMS, SEJUSP, entre outros, não possui atualmente relação de servidores públicos com deficiências, entretanto, a SEJUSP informou que possui no quadro atual de servidores apenas um trabalhador com deficiência cedido pela SEDHAST.

Informamos ainda que, após consultas internas dentro da SAD e comunicação direta com a Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGED), Superintendência de Gestão e Folha de Pagamento (SUGESP), bem como o Núcleo de Gestão de Pessoas (NUGESP), recebemos a informação de que hoje na estrutura da Secretaria Administração e Desburocratização do Estado de Mato Grosso do Sul, não há pessoas com deficiências entre os nossos servidores.

Não obstante, o Estado de Mato Grosso do Sul informou ter normas específicas no que tange a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público estadual:

Lei nº 3181, de 21 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre a Política Estadual para Promoção e Integração Social da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais.

Decreto nº 10.015, de 3 de agosto de 2000. Dispõe sobre a Política Estadual para a Promoção e Integração Social da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Decreto nº 15.788, de 7 de outubro de 2021. Regulamenta o procedimento de avaliação dos candidatos autodeclarados negros ou índios e dos inscritos como pessoa com deficiência, a ser observado nos concursos públicos para provimento de cargos no âmbito da administração pública estadual direta, autarquias e fundações no Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências.

Resolução SAD nº 146, de 21 de fevereiro de 2022. Estabelece normas complementares para aplicação dos programas de reserva de vagas para pessoas negras, índios e com deficiência nos concursos públicos para provimento de cargos no âmbito da Administração Pública Direta, das Autarquias e das Fundações do Estado de Mato Grosso do Sul, realizados sob responsabilidade da Secretaria de Estado de Administração e Desburocratização e dá outras providências.

A solicitação feita ao Estado de Goiás, no dia 21/10/2022, pelo sítio <https://www.go.gov.br/servicos-digitais/cge/nova-ouvidoria>, recebeu o número de protocolo 2022.1021.163758-17. Foi necessário acessar o sistema da Ouvidoria do Estado de Goiás para acessar as respostas, que foram fornecidas em formato pdf e em tabela excel, nas quais constavam as informações sobre os servidores públicos com deficiência. Diante dos limites estipulados no presente estudo, realizou-se filtragem dos dados para excluir os servidores com contratos temporários e os policiais/bombeiros militares.

Ao Estado de São Paulo foram requeridas informações, no dia 13/10/2022, pelo sítio <http://www.sic.sp.gov.br/>. A solicitação recebeu o número de protocolo 749182213685 e 756952213686. Foi necessário acessar o sistema eletrônico no sítio indicado para obter a resposta em planilha formato excel que continha os dados sobre os servidores com deficiência estaduais. O número total de servidores públicos estatutários do Estado de São Paulo não foi informado, a despeito do solicitante ter interposto recurso para obter a resposta. Sendo assim, foi necessário buscar esse quantitativo, por meio dos dados abertos, no endereço eletrônico <https://portal.fazenda.sp.gov.br/acessoinformacao/Paginas/Relat%C3%B3rio-Anual-do-Governo-do-Estado.aspx>, tendo sido encontrada planilha com informações relativas aos servidores públicos estaduais paulistas em 2021.

O pedido feito ao Estado do Rio de Janeiro foi realizado, no dia 13/10/2022, pelo sítio <http://www.esicrj.rj.gov.br/>, e registrado por meio de três protocolos: 28468, 28469 e 28470. As respostas foram acessadas diretamente no sítio acima citado. As informações relacionadas aos servidores com deficiência foram extraídas do processo 28468. Diante dos limites estipulados no presente estudo, somente foi possível identificar o quantitativo de servidores públicos estatutários com deficiência, tendo em vista que os dados referentes ao tipo de deficiência, gênero, raça e escolaridade englobavam os empregados públicos de empresas públicas estaduais e com os policiais/bombeiros estaduais que não são alvo do presente estudo. O número de servidores estaduais do Rio de Janeiro foi informado através do pedido registrado com protocolo 28470. E por meio do protocolo 28469, o Estado do Rio de Janeiro informou que a Subsecretaria de Gestão de Pessoas não tinha conhecimento sobre a existência na gestão de pessoal do Estado do Rio de Janeiro de plano de inclusão de pessoas com deficiência em cargos públicos.

A solicitação requerida ao Estado de Minas Gerais ocorreu, em 14/07/2022, pelo sítio <https://acessoainformacao.mg.gov.br/sistema/site/index.aspx>, tendo recebido os números de protocolos 01490000027202212, 01500000221202223 e 01500000222202278. Foi necessário acessar sistema de eletrônico acima citado para obter a resposta em formato excel que continha quase todas as informações solicitadas, excetuada a etnia do servidor. O Estado de Minas Gerais mencionou que a Lei Estadual nº 11.867, de 28/07/1995 e o Decreto nº 42.257, de 15/01/2002 são os normativos que definem as cotas de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos.

Para o Estado do Espírito Santo foi feito pedido de acesso à informação feita no dia 14/10/2022, pelo endereço eletrônico <https://ouvidoria.es.gov.br/>, recebendo o número de protocolo 2022100715. Foi necessário acessar sistema de eletrônico acima citado para obter a resposta em tabela excel que compreendia informações sobre os servidores públicos com deficiência estaduais. O número total de servidores do Estado do Espírito Santo foi obtido em plataforma de dados abertos, no <https://dados.es.gov.br/dataset/portal-da-transparencia-pessoal>. Nesse espaço específico, foi extraída a planilha vinculoservidores.csv, em arquivo excel, que continha todos os servidores ativos, inativos e pensionistas do Estado. Foi preciso inserir filtros na planilha para colher apenas os servidores civis ativos. Em relação as normas

existentes, o Estado do Espírito Santo apontou a Lei Ordinária nº 7.050/2002 que consolida as normas estaduais relativas às pessoas com deficiência.

O pedido formulado para o Estado da Paraíba foi feito no dia 8/11/2022, no sítio eletrônico <https://sic.pb.gov.br/paginas-sicpb/solicite-uma-informacao>, identificado pelo protocolo 00099.002448/2022-4. O Estado da Paraíba apresentou resposta contendo o número de servidores públicos efetivos regidos pelo regime estatutário. Em relação ao pedido de informações sobre os servidores públicos com deficiência, o Estado da Paraíba informou que não dispõe de dados consolidados e que precisaria um tempo maior para atender a demanda:

Quanto as informações dos servidores com deficiência, o sistema de recursos humanos da Secretaria de Estado da Administração não possui registro se o servidor público possui deficiência e qual o tipo de deficiência, sendo necessária uma consulta direta aos órgãos para levantamento, dessa forma, essa solicitação não pode ser atendida em tempo hábil considerando o prazo definido pelo sistema de informação ao cidadão.

Já em relação a existência de normas que estabeleçam a inclusão de pessoa com deficiência, o Estado da Paraíba esclareceu que a Lei nº 5.556, de 14 de janeiro de 1992 e a Lei Complementar nº 154, de 07 de maio de 2019, estabelecem em até 10% a reserva de vagas para os concursos e seleções públicas.

Para o Estado de Alagoas realizou-se o pedido, no sítio <https://e-sic.al.gov.br>, no dia 14/10/2022. A solicitação foi registrada pelo protocolo 1806/2022 e encaminhada à Secretaria de Estado do Planejamento, Gestão e Patrimônio. O Estado de Alagoas encerrou automaticamente a solicitação sem resposta no dia 27/11/2022.

O pedido feito ao Estado do Ceará ocorreu no dia 14/07/2022, pelo sítio <https://cearatransparente.ce.gov.br/portal-da-transparencia/acesso-a-informacao?locale=pt-BR>. O pedido foi registrado pelo protocolo 6111038. O Ceará respondeu negativamente ao pedido, afirmando que as informações solicitadas não estavam disponíveis nas suas bases de dados:

Sobre o assunto constante na presente manifestação, informamos através da Coordenadoria de Gestão de Pessoas - COGEP/SEPLAG, que esclarecem que a informação requerida não é um campo obrigatório nos sistemas do Estado, motivo pelo qual deixaremos de atender a demanda por falta da informação.

A solicitação de informações realizada para o Estado de Sergipe, no dia 17/11/2022, no sítio <https://www.ouvidoria.se.gov.br/index>, foi registrada pelo protocolo 1806/2022 e encaminhada à Secretaria de Estado do Planejamento, Gestão e Patrimônio. O Estado de Sergipe respondeu que possui 45.582 (quarenta e cinco mil, quinhentos e oitenta e dois) servidores da Administração Direta e Indireta - entre estatutários, celetistas, comissionados, requisitados e estagiários. Em relação ao número de servidores com deficiência, o Estado do Sergipe esclareceu que não dispunha dos dados solicitados, pois o Sistema de Pessoal/SIPES não possui um filtro específico para tal extração de informações. Já sobre a existência de norma estadual que preveja a inclusão de pessoas com deficiência em cargos públicos, o Estado do Sergipe esclareceu que o art. 152, § 3º da Lei Complementar 33/96 trata especificamente da matéria.

O pedido de acesso à informação feito para o Estado do Maranhão ocorreu no dia 18/11/2022, no sítio <https://www.e-sic.ma.gov.br>, tendo sido registrado pelo protocolo 1002405202296 e encaminhado à Secretaria de Estado da Gestão, Patrimônio e Assistência dos Servidores. Na resposta em formato pdf constou o número de servidores públicos da administração direta, das autarquias e fundações, além das informações relacionadas aos servidores públicos com deficiência. Por fim, o Estado do Maranhão destacou a existência da Lei 11.569, de 19 de outubro de 2021, que instituiu o Estatuto da Inclusão Social e Econômica das Pessoas com Deficiência.

O requerimento de informações para o Estado do Piauí foi realizado no sítio <https://acessoainformacao.pi.gov.br>, no dia 15/10/2022. Não houve identificação de registro por protocolo. A solicitação foi encaminhada à Diretoria de Gestão. Não consta no sítio do Estado do Piauí qualquer movimentação do pedido.

O pedido feito ao Estado do Rio Grande do Norte ocorreu no dia 21/10/2022, pelo <http://www.sic.rn.gov.br/>, registrada pelo protocolo 14102022171658915. A resposta foi recebida por e-mail, mas também poderia ser acessada também pelo sistema eletrônico acima citado. A resposta em planilha excel incluía dados sobre os servidores com deficiência. O número total de servidores do Estado do Rio Grande do Norte foi obtido, posteriormente, mediante nova solicitação que recebeu o número de protocolo 30012023102214804.

A solicitação destinada ao Estado de Pernambuco foi realizado no dia 18/11/2022, pelo <http://www.ouvidoria.pe.gov.br/>, com o número de protocolo 202290478. A resposta foi recebida por e-mail e poderia ser acessada também pelo sistema de eletrônico. Nela constava planilha em formato excel que continha informações a respeito dos servidores com deficiência e o número total de servidores estatutários ativos.

No caso do Estado da Bahia, os pedidos de acesso às informações podem ser feitos no endereço eletrônico <https://www.tag.ouvidoriageral.ba.gov.br/tag/TagHub.dll/>. Nesse sistema os temas da solicitação são previamente classificados e designados por aquele Estado, sendo eles: água, educação, gestão, saúde, segurança, transporte, trânsito e turismo. Na temática gestão encontrou-se duas opções, nas quais o pedido afeto ao presente estudo poderia, em tese, ser realizado: concurso e servidor. Porém, em ambos não foram apresentadas opções de subtemas que se enquadrassem dentro das informações almeçadas nesta pesquisa. Tampouco é oferecida opção em que seja possível efetuar um pedido específico, fins atender questionamentos diferentes daqueles cadastrados no sistema. Logo, não foi possível obter quaisquer informações sobre os servidores públicos com deficiência e sem deficiência no Estado da Bahia.

O pedido de informações ao Estado de Santa Catarina foi realizado pelo sítio da ouvidoria daquele Estado, <http://ouvidoria.sc.gov.br/>, no dia 14/10/2022, recebendo o número de protocolo 2022021227. Foi necessário acessar o endereço eletrônico acima citado para obter a resposta fornecida em formato pdf e a utilização de software para a conversão do arquivo para xls fins coletar as informações sobre os servidores estaduais com deficiência.

Para o Estado do Paraná, a solicitação ocorreu no dia 13/10/2022, pelo endereço eletrônico <http://www.transparencia.pr.gov.br>, registrada pelo protocolo 124524/2022. A resposta foi acessada pelo sistema de eletrônico e apresentava informações sobre os servidores com deficiência em planilha de formato excel. O Estado do Paraná informou a existência da Lei nº 18.419/2015 que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência do Estado do Paraná, mas não indicou o número total de servidores estatutários ativos. Todavia, essa informação pode ser obtida, por meio de dados abertos, no endereço eletrônico <http://www.transparencia.pr.gov.br/pte/peessoal/relacao-servidores?windowId=150>.

Por fim, o pedido feito ao Estado do Rio Grande do Sul foi realizado pelo sítio <https://www.go.gov.br/servicos-digitais/cge/nova-ouvidoria>, no dia 13/10/2022, com o registro de protocolo 81228/0168. Foi necessário acessar o sítio <https://www.centraldocidadao.rs.gov.br/acompanhamento-do-pedido-de-informacao> para verificar o teor de duas respostas, uma em formato pdf, indicando o número e o perfil dos servidores com deficiência, e, em outra, foi informado o número total de servidores públicos estaduais.

5- RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nos objetivos estabelecidos para o estudo e após a análise das informações obtidas, os dados foram separados, organizados e tratados por cada ente público, pelos fatores sociais - étnico/racial, gênero, etário e escolaridade – e pelo tipo de deficiência, visando torná-los relevantes para as discussões e as conclusões finais da pesquisa.

Para examinar aspectos de relevo do acesso aos cargos públicos por pessoas com deficiências, foram primeiramente verificadas a existência de eventuais normas, estudos, programas ou projetos efetuados pelos entes públicos com o intuito de promover o ingresso de pessoas com deficiência em cargos públicos. Em seguida realizou-se um cruzamento dos fatores sociais - gênero, raça, idade e grau de instrução - utilizando-se gráficos e tabelas.

Para melhor visualização e entendimento, separou-se os resultados apurados dos dados coletados nos tópicos que serão a seguir apresentados.

5.1 AÇÕES AFIRMATIVAS DOS ENTES PÚBLICOS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CARGOS PÚBLICOS

Dentre as solicitações feitas à União, ao Distrito Federal e aos Estados constou pedido de informações sobre eventual existência de ações afirmativas, como por exemplo plano, programa ou legislação almejando o ingresso de pessoas com deficiência em cargos públicos. Deve ser lembrado que todos os entes federativos possuem autonomia legislativa para regular matérias associadas à concursos públicos.

Majoritariamente, a política de inclusão nos entes públicos pesquisados se restringe a edição de normas destinadas a estipular percentual mínimo de reserva de vagas e de regras gerais aplicadas para as pessoas com deficiência em concursos públicos.

Aspecto de relevância observado na presente pesquisa foi a ausência de informações por parte de todos os entes públicos pesquisados sobre eventual existência de estudos, planos ou programas que viabilizem a maior inclusão de pessoas com deficiências no serviço público, transparecendo que essa temática não é uma agenda prioritária no âmbito da gestão de pessoas dos órgãos públicos federais, distritais e estaduais.

5.1.1. NORMAS APLICADAS EM CONCURSOS PÚBLICOS FEDERAIS

Na esfera federal, o art. 5º, §2º da Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990) prevê a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, assegurando-se o percentual máximo de 20%. Mais recentemente, o Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018), revogando parcialmente o Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), definiu que no mínimo 5% das vagas oferecidas no concurso público federais devem ser destinadas aos candidatos com deficiência (art. 1º, §1º).

Constam ainda no Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018) a previsão de adaptação das provas escritas e práticas (art. 3º, III) e da possibilidade de adaptações razoáveis e de acesso a tecnologias assistivas (art. 4º). Já o art. 5º estabelece a necessidade do órgão responsável pela realização do concurso público contar com o apoio de equipe multiprofissional composta por profissionais especialistas da área da deficiência e de servidores públicos da carreira objeto do certame.

Em sintonia com o modelo social de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, encontra-se disposto no art. 9º do Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018a) que os órgãos federais da administração direta e indireta deverão “providenciar a acessibilidade no local de trabalho e a adaptação razoável, quando requerida, para o efetivo exercício laboral da pessoa com deficiência.” (BRASIL, 2018a).

Sendo assim, o Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018a) guarda sintonia com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a), ao não reproduzir as disposições do art. 37 e do artigo 38, inciso II, ambos do revogado Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999), relacionadas com a aferição, desde a inscrição no concurso público, da compatibilidade das atribuições do cargo com a deficiência do candidato e da aptidão plena.

5.1.2. NORMAS APLICADAS EM CONCURSOS PÚBLICOS DISTRITAIS

No âmbito do Distrito Federal, a Lei nº 6.637/2020 (DISTRITO FEDERAL, 2020) que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência do Distrito Federal, fixou, no seu art. 54, §1º, que o “candidato com deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorre a todas as vagas, sendo no mínimo 20% delas reservados a pessoas com deficiência”. No art. 54, §3º é assegurada a gratuidade de inscrição em concurso público à pessoa com deficiência, desde que apresente comprovante atualizado de inscrição no Cadastro Único para programas sociais do governo federal. No art. 59 encontra-se prevista a possibilidade de adaptação das provas e no art. 61 é estipulada a designação de equipe multiprofissional para colaborar com o órgão responsável pelo concurso público distrital.

Há que se registrar que o Distrito Federal, no art. 55 da citada Lei exige a aferição por equipe multiprofissional da aptidão plena do candidato com deficiência em determinados cargos ou empregos públicos. O art. 61, § 2º dessa mesma norma, atribui adicionalmente a equipe multiprofissional a avaliação da compatibilidade entre as atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

5.1.3- NORMAS APLICADAS EM CONCURSOS PÚBLICOS DOS ESTADOS DA REGIÃO NORTE

A política afirmativa adotada pelo Estado do Amapá, por intermédio da Lei nº 1.886/2015 (AMAPÁ, 2015), é isenção do pagamento de taxas de inscrição em concursos públicos à pessoa com deficiência física, auditiva e visual. Não há informações no sentido do Estado do Amapá possuir legislação que preveja a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência ou outra ação afirmativa de inclusão.

No Estado do Amazonas, a Lei nº 3.243/2008 (AMAZONAS, 2008) alterou a Lei nº 31/1989 (AMAZONAS, 1989) e definiu medidas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Diferente da maioria dos Estados, o Amazonas não estipulou percentual mínimo de reserva de vagas, contudo, previu a obrigatoriedade dos órgãos da administração pública direta e indireta manterem em seus quadros de pessoal o mínimo de 5% (cinco por cento) de pessoas com deficiência em cargos públicos, desde que as atribuições sejam compatíveis com a deficiência (art. 3º). Por sua vez, o art. 9º da mesma Lei prevê a responsabilização dos administradores e dirigentes dos órgãos públicos pela não observância das normas anteriormente citadas. Há que se ressaltar que o Estado do Amazonas não apresentou resposta ao pedido de acesso à informação feito pelo autor desta pesquisa, não sendo possível verificar eventuais resultados decorrentes desses dois artigos.

No Estado do Pará, a Lei nº 6.988/2007 (PARÁ, 2007) instituiu a “isenção aos portadores de deficiência ou necessidades especiais” das taxas de inscrição de concurso público daquele Estado. Não foi encontrada norma que preveja o percentual de reserva de vagas para pessoas com deficiência em certames públicos do Pará.

Em relação ao Estado de Tocantins, também não foram encontradas normas que tratem da reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos em pesquisas realizadas na internet.

O Estado de Rondônia editou a Lei nº 2.196/2009 (RONDÔNIA, 2009) criando o “Estatuto do Portador de Necessidades Especiais”. O art. 36, § 1º, reserva o percentual mínimo de 10% das vagas para pessoas com deficiência em concurso público. O art. 39 prevê a possibilidade de adaptação das provas. No art. 37 condiciona-se a aptidão plena da pessoa com deficiência para participação em concursos públicos de determinadas carreiras e o art. 42 prevê que a “análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato com deficiência” (RONDÔNIA, 2009) ocorrerá no estágio probatório.

O Estado de Roraima, por intermédio da Lei nº 965/2014, editou o Estatuto da Pessoa com Deficiência, no qual se encontra previsto no art. 36, § 1º, a reserva para pessoas com deficiência de no percentual mínimo de 10% das vagas disponíveis no concurso público, em cargos com atribuições compatíveis com a deficiência do candidato. O art. 37 impede a

participação no concurso público do candidato com deficiência, caso não possua aptidão plena para o exercício das atividades do cargo. O art. 39 prevê a possibilidade de tratamento diferenciado nos dias de prova, cabendo ao candidato especificá-las.

5.1.4- NORMAS APLICADAS EM CONCURSOS PÚBLICOS DOS ESTADOS DA REGIÃO NORDESTE

Em Alagoas, o regime jurídico único dos servidores públicos civis, inaugurado pela Lei nº 5.247 (ALAGOAS, 1991), prevê, no art. 5º, §2º, o percentual de até 20% na reserva de vagas em cargos com atribuições cargo compatíveis com a deficiência. A Lei nº 8.376/2021 (ALAGOAS, 2021) dispõe sobre a adequação de provas aos portadores de deficiência visual. Em relação aos demais tipos de deficiência não foi encontrada norma prevendo a possibilidade de adaptação das provas.

No Estado da Bahia, o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, fundado pela Lei nº 6.677/1994 (BAHIA, 1994), estabelece, no art. 8º, §2º, a reserva de até 5% das vagas oferecidas as pessoas com deficiência. Não foi encontrada previsão da possibilidade de adaptação das provas.

O Estado do Ceará, por meio do Decreto nº 34.534/2022 (CEARÁ, 2022), prevê, no seu art. 3º, a reserva de vagas para pessoas com deficiência no percentual de 5%, sendo obrigatória, sempre que o concurso ofertar 5 (cinco) ou mais vagas. No parágrafo primeiro do art. 3º dessa Lei exige-se a aptidão plena do candidato com deficiência para participar do concurso público de determinados cargos públicos e no parágrafo segundo do mesmo artigo estabelece-se que a comprovação da deficiência deverá ocorrer no momento da inscrição do concurso.

No Estado do Maranhão, a Lei nº 11.569/2021 (MARANHÃO, 2021) constituiu o Estatuto da Inclusão Social e Econômica das Pessoas com Deficiência. Nessa norma não se encontra definido previamente o percentual mínimo de reserva vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, cabendo aos editais estabelecer esse quantitativo (art. 46, I). O art. 45 prevê a exigência de aptidão plena do candidato com deficiência para o exercício do cargo almejado, que deverá ser avaliada por equipe multiprofissional e caso legislação

específica assim exija. No art. 48, §2º, encontra-se prevista a possibilidade de adaptação das provas. No art. 50 estipula-se a designação de equipe multiprofissional para assistir ao órgão responsável pelo concurso público. Já o art. 51 estabelece que a avaliação do servidor com deficiência ocorrerá durante ou após o estágio probatório e “deverá considerar as condições de trabalho e acessibilidade oferecidas pelo órgão público para o efetivo desempenho de suas atribuições.” (MARANHÃO, 2021).

No âmbito do Estado da Paraíba, no art. 1º da Lei nº 5.556/1992 (PARAÍBA, 1992) é definido o percentual de 5% das vagas para as pessoas com deficiência nos concursos públicos. O art. 2º preceitua que junta médica do Estado examinará o candidato e fornecerá atestado médico comprovando que a deficiência é compatível com a atividade que será exercida.

No Estado de Pernambuco, a Lei nº 14.538/2011 (PERNAMBUCO, 2011) compôs as regras para a realização dos concursos públicos destinados a selecionar candidatos ao ingresso nos cargos e empregos públicos da administração direta, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. No art. 22 era previsto o percentual de 3% (três por cento) de reserva de vagas e o mínimo de uma vaga para pessoas com deficiência. Esse percentual foi alterado para 5%, em função da edição da Lei nº 16.710/2019 (PERNAMBUCO, 2019). No art. 22, §1º da Lei nº 14.538/2011 (PERNAMBUCO, 2011) encontra-se prevista a possibilidade de adaptação das provas.

O Estado do Piauí, por meio da Lei nº 4.835/1996 (PIAUI, 1996) estipulou, no art. 1º, o percentual mínimo de 10% das vagas para pessoas com deficiência em concurso público. No parágrafo primeiro do mesmo artigo consta que os “editais dos concursos públicos fixarão os tipos de deficiência que garantirão aos seus portadores as inscrições nos respectivos processos seletivos” (PIAUI, 1996).

No Estado do Rio Grande do Norte, a Lei nº 7.943/2001 (RIO GRANDE DO NORTE, 2001) define o percentual de 5% de reserva de vagas para pessoas com deficiência, assegurando-se o mínimo de 1 (uma) vaga, nos concursos públicos daquele Estado. Outrossim, a Lei nº 10.584/2019 garante às pessoas com deficiência visual a adequação de condições para realização de provas em concursos públicos. Não foram encontradas normas similares que contemple idêntica previsão para as demais deficiências.

Por sua vez, no Estado do Sergipe, a Lei Complementar 33/1996 (SERGIPE, 1996), que instituiu o Código de Organização e de Procedimento da Administração Pública, alterada pela Lei Complementar n.º 99 (SERGIPE, 2004), designa, no art. 152, § 3º, a reserva de vagas de 20% em concursos públicos para as pessoas com deficiência. Não foi encontrada previsão da possibilidade de adaptação das provas.

5.1.5- NORMAS APLICADAS EM CONCURSOS PÚBLICOS ESTADOS DA REGIÃO CENTRO-OESTE

No Estado de Mato Grosso do Sul, a Lei nº 3.181/2006 (MATO GROSSO DO SUL, 2006) dispõe sobre a “Política Estadual para Promoção e Integração Social da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais”. No art. 30 dessa Lei consta que é finalidade primordial da política estadual de emprego a inclusão da pessoa com deficiência no setor público e privado. A previsão de reserva de vagas em concursos públicos do Estado encontra-se inserida no art. 33, §1º, no qual foi estipulado o percentual mínimo de 5%. O art. 34, II estabelece que caberá a equipe multiprofissional a avaliação da aptidão plena do candidato com deficiência, em cargos que assim demandem, para participação em concurso público. Nos arts. 35 e 36 encontra-se inserida a possibilidade de adaptação das provas. Já o art. 39, §2º define que caberá a equipe multiprofissional a avaliação da compatibilidade entre as atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório. Cabe ressaltar que o Decreto nº 10.015/2000 (MATO GROSSO DO SUL, 2000) que trata da “Política Estadual para a Promoção e Integração Social da Pessoa Portadora de Deficiência” já estabelecia idênticos preceitos.

Ainda em relação ao Estado do Mato Grosso do Sul, o Decreto nº 15.788/2021 (MATO GROSSO DO SUL, 2021), editado mais recentemente, regulamentou o procedimento de avaliação dos candidatos inscritos como pessoa com deficiência a ser observado nos concursos públicos estaduais. No art. 8º encontra-se inserido dispositivo sobre a avaliação de equipe multidisciplinar, fins verificar a compatibilidade da deficiência do candidato com as atribuições e atividades inerentes ao exercício do cargo, com base nos seguintes critérios: (1) a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar; (2) a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas; (3) a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou meios que habitualmente utilize; e (4) a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

Não obstante a multiplicidade de normativos em vigor, o Estado do Mato Grosso do Sul, na consulta formulada pelo autor deste estudo, afirmou não dispor de relação de servidores públicos com deficiência, fato este que prejudicou a análise dos efeitos concretos desses regramentos em relação a inclusão das pessoas com deficiência naquele ente subnacional.

No âmbito do Estado do Mato Grosso, a Lei nº 4.902/1985 (MATO GROSSO, 1985) preconiza, no art. 2º, o percentual mínimo de 5% de reserva de vagas em concursos públicos. Encontra-se definido no art. 4º que o candidato aprovado, no prazo de 5 (cinco) dias, contados da publicação das listas de classificação, deverá ser submetido a perícia médica, “para verificação da compatibilidade de sua deficiência com o exercício das atribuições do cargo, emprego, ou função a que concorre.” (MATO GROSSO, 1995).

O Estado de Goiás, por intermédio da Lei nº 14.715/2004 (GOIÁS, 2004), definiu o mínimo de 5% (cinco por cento) de reserva das vagas oferecidas nos concursos públicos para o preenchimento por pessoas com deficiência. Até então, a Constituição do Estado de Goiás (Goiás, 1989) estabelecia, no artigo 97, IX, o percentual mínimo de 1% (um por cento) de reserva de vagas. O art. 2º, II, prevê a possibilidade de adaptação das provas. No art. 5º encontra-se definido que a investidura em cargo dependerá de parecer técnico favorável, de caráter conclusivo, emitido por equipe multiprofissional, antes da investidura no cargos atestando a compatibilidade entre a deficiência do candidato e as atividades a serem desempenhadas no serviço público.

5.1.6- NORMAS APLICADAS EM CONCURSOS PÚBLICOS DOS ESTADOS DA REGIÃO SUDESTE

O Estado de Minas Gerais informou que a Lei Estadual nº 11.867/1995 (MINAS GERAIS, 1995), determina, no art. 1º, a obrigatoriedade de reserva de vagas de 10% dos cargos ou empregos públicos da administração pública direta e indireta do Estado para pessoas portadoras de deficiência. O art. 2º estabelece que a investidura em cargo público ocorrerá após a verificação da compatibilidade da deficiência com o exercício da atividade. Os critérios para aplicação da reserva de vagas nos concursos públicos foram regulamentados pelo Decreto nº 42.257/2002 (MINAS GERAIS, 2002), sendo que no art. 3º, parágrafo único, veda-se o

“indeferimento de inscrição de qualquer interessado em submeter-se a concurso público em razão de suas condições físicas”. No art. 5º encontra-se designada a possibilidade de adaptação das provas.

Já no Estado do Espírito Santo, a Lei Ordinária nº 7.050/2002 (ESPÍRITO SANTO, 2002), alterada pela Lei nº 10.684/2017 (ESPÍRITO SANTO, 2017), consolida as normas estaduais relativas às pessoas com deficiência. No art. 35 prevê-se o percentual de 15% para preenchimento “dos cargos e dos empregos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal das administrações direta, indireta e fundacional do Estado.” (ESPÍRITO SANTO, 2002). Porém, no parágrafo segundo do mesmo artigo, encontra-se estipulada a redução do percentual para 10% dos cargos e dos empregos públicos de provimento efetivo até que seja cumprido o percentual de 15%. Encontra-se inserida no art. 35, §3º, a necessidade do plano de carreira dos servidores definir o grau e a natureza das deficiências “admissíveis para cada cargo” (ESPÍRITO SANTO, 2002) e que a avaliação das pessoas com deficiência será realizada no “exercício de suas atribuições”, conforme disposto no art. 35, §8º (ESPÍRITO SANTO, 2002). Apesar do teor dessas normas, o Estado do Espírito Santo apresentou baixo percentual de inclusão de pessoas com deficiência e, por fugir dos objetivos deste estudo, não foi possível identificar eventuais medidas que estão sendo adotadas para os órgãos públicos atingirem os percentuais de 10% ou de 15% dos cargos estaduais de provimento efetivo, bem como se já foram estruturados planos de carreira que definem as compatibilidades das deficiências com os cargos.

Em São Paulo, a Lei Complementar nº 683/1992 (SÃO PAULO, 1992), instituiu no art. 1º a reserva do percentual de 5% das vagas existentes no concurso público para pessoas com deficiência. O art. 3º estabelece que, no prazo de 5 (cinco) dias contados da publicação das listas de classificação, os candidatos com deficiência aprovados deverão se submeter à perícia médica com o propósito de verificar a compatibilidade da deficiência com o exercício das atribuições do cargo. Essa mesma previsão está inserida no art. 2º do Decreto nº 59.591/2013 (SÃO PAULO, 2013) que trata dos critérios e procedimentos relativos à participação em concursos públicos de pessoas com deficiência. Ainda nesse Decreto encontra-se prevista a possibilidade de adaptação das provas.

No Rio de Janeiro, a Lei nº 2.298/1994 (RIO DE JANEIRO, 1994) estabelece no art. 1º, parágrafo único, a reserva de vagas para as pessoas com deficiência de 5% em concursos públicos. No art. 2º garante-se ao candidato com deficiência a possibilidade de adaptação das provas. O art. 4º, II, veda a reserva de vagas nos concursos daquele Estado para as carreiras que exigirem aptidão plena dos candidatos. No art. 10-A encontra-se prevista a impossibilidade da pessoa com deficiência, aprovada em concurso público, ser “declarada incompatível com o cargo antes de fazer o estágio probatório e a avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato.” (RIO DE JANEIRO, 1994).

5.1.7- NORMAS APLICADAS EM CONCURSOS PÚBLICOS DOS ESTADOS DA REGIÃO SUL

Em Santa Catarina, a Lei nº 17.292/2017 (SANTA CATARINA, 2017) que trata dos direitos das pessoas com deficiência prevê, no art. 68, §1º, o percentual mínimo de 5% de reserva de vagas para as pessoas com deficiência em cargos públicos cujas “as atribuições sejam compatíveis com as características da pessoa com deficiência” (SANTA CATARINA, 2017). Nos arts. 70, III e 74, confere-se o direito a adaptação das provas. Por sua vez, o art. 78, § 2º, estabelece que a compatibilidade entre as atribuições dos cargos e a deficiência do candidato será aferida por equipe multiprofissional durante o estágio probatório.

No Estado do Paraná, a Lei 18.419/2015 (PARANÁ, 2015) instituiu o “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, determinando no art. 52, III, que os órgãos e entidades da administração estadual direta e indireta deverão viabilizar “ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privados, de pessoas com deficiência.” (PARANÁ, 2015). No art. 54, §1º consta a previsão de reserva de 5% das vagas em concurso público para as pessoas com deficiência. O art. 54, §3º assegura a gratuidade de inscrição em concurso público à pessoa com deficiência, desde que apresente comprovante atualizado de inscrição no Cadastro Único para programas sociais do governo federal. No art. 57 garante-se a adaptação das provas conforme a deficiência. Já no art. 61, §2º, está prevista a avaliação por equipe multiprofissional, durante o estágio probatório, da compatibilidade “entre as atribuições dos cargos e a deficiência” (PARANÁ, 2015) que levará em consideração, conforme consta no art. 62, “as condições oferecidas pelo órgão para o efetivo desempenho de suas atribuições” (PARANÁ, 2015).

No Estado do Rio Grande do Sul, o Decreto 56.229/2021 (RIO GRANDE DO SUL, 2021) dispõe sobre a ação afirmativa de reserva de vagas para as pessoas com deficiência no âmbito dos concursos públicos. Inexistente nas normas dos demais entes públicos pesquisados, o art. 2º, I, além de definir que 10% (dez por cento) de reserva de vagas ofertadas no concurso público, também estipula, no parágrafo primeiro do mesmo artigo que idêntico percentual será aplicado sempre que número de candidatos a serem nomeados ou contratados for igual ou superior a dois. Nos arts. 4º e 16 confere-se a possibilidade de adaptação das provas de acordo com a deficiência.

O art. 13 do citado Decreto garante a inscrição em concurso público em cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência. Por sua vez, o art. 19 fixou uma série de procedimentos a serem seguidos por Comissão Especial durante a realização do concurso público e do estágio probatório. No art. 26 está previsto que a “pessoa com deficiência será preferencialmente lotada em órgão cuja infraestrutura lhe facilite o acesso ao local de trabalho e desempenho da função” (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

O Decreto 56.229/2021 (RIO GRANDE DO SUL, 2021) inova também ao demonstrar uma maior atenção dispensada a pessoa com deficiência intelectual, quando estabelece no art. 17 que o “deficiente intelectual com comprovada dificuldade de aprendizagem escolar compatível com a deficiência será submetido a teste prático realizado no órgão em que irá desempenhar suas atividades, ficando dispensado de realizar a prova escrita.” (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

Avaliadas todas as legislações federais, distrital e estaduais que definem regras a serem observadas em concursos públicos para candidatos com deficiência, a tabela 1 apresenta um quadro comparativo, assinalando os percentuais de reservas de vagas, a exigência de aptidão plena para exercício das atividades inerentes ao cargo público e a verificação da compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo almejado.

Tabela 1- Legislações com regras aplicáveis em concursos públicos para pessoas com deficiência

Ente Público	Legislação anteriores CDPD (2009)	Legislação posterior a CDPD (2009)	Reserva de Vagas	Aptidão Plena	Compatibilidade entre o cargo e a deficiência
União	Lei nº 8.112/90	Decreto nº 9.508/2018	Mínimo de 5% até 20% das vagas do concurso	Não	Cabe a administração pública providenciar a acessibilidade e a adaptação para o exercício das atividades do cargo.
Distrito Federal	-	Lei nº 6.637/2020	Mínimo de 20% das vagas do concurso	Sim	Avaliação das atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.
Amazonas	Lei nº 3.243/2008	-	Mínimo de 5% dos servidores com deficiência nos órgãos públicos	Não	As atribuições do cargo devem ser compatíveis com a deficiência.
Amapá		Lei nº 1.886/2015	Sem previsão	Sem previsão	Sem previsão
Pará	Lei nº 6.988/2007	-	Sem previsão	Sem previsão	Sem previsão
Tocantins	Sem previsão	Sem previsão	Sem previsão	Sem previsão	Sem previsão
Rondônia	Lei nº 2.196/2009	-	Mínimo de 10% das vagas do concurso	Sim	Avaliação das atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Tabela 1- Legislações com regras aplicáveis em concursos públicos para pessoas com deficiência (continua)

Ente Público	Legislação anteriores CDPD (2009)	Legislação posterior a CDPD (2009)	Reserva de Vagas	Aptidão Plena	Compatibilidade entre o cargo e a deficiência
Roraima	-	Lei nº 965/2014	Mínimo de 10% das vagas do concurso	Sim	Direito de inscrição no concurso em cargos compatíveis com a deficiência.
Alagoas	Lei nº 5.247/1991	-	Até 20% das vagas do concurso	-	Direito de inscrição no concurso em cargos compatíveis com a deficiência.
Bahia	Lei nº 6.677/1994	-	Até 5% das vagas do concurso	-	Direito de inscrição no concurso em cargos compatíveis com a deficiência.
Ceará	-	Decreto nº 34.534/2022	Mínimo de 5% das vagas do concurso	Sim	Comprovação da deficiência no ato de inscrição do concurso. Avaliação das atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.
Maranhão	-	Lei nº 11.569/2021	Cabe ao edital prever o percentual	Sim	Junta médica do Estado atestará se a deficiência é compatível com o cargo público.
Paraíba	Lei nº 5.556/1992	-	Mínimo de 5% das vagas do concurso	-	
Pernambuco	-	Lei nº 14.538/2011	Mínimo de 5% das vagas do concurso	-	-

Tabela 1- Legislações com regras aplicáveis em concursos públicos para pessoas com deficiência (continua)

Ente Público	Legislação anteriores CDPD (2009)	Legislação posterior a CDPD (2009)	Reserva de Vagas	Aptidão Plena	Compatibilidade entre o cargo e a deficiência
Piauí	Lei nº 4.835/1996	-	Mínimo de 10% das vagas do concurso	-	Os editais dos concursos definem os tipos de deficiência compatíveis com o cargo público pretendido.
Rio Grande do Norte	Lei nº 7.943/2001	-	Mínimo de 5% das vagas do concurso	-	-
Sergipe	Lei Complementar nº 33/1996	-	Mínimo de 20% das vagas do concurso	-	-
Mato Grosso do Sul	Lei nº 3181/2006	-	Mínimo de 5% das vagas do concurso	Sim	Avaliação das atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório. Avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo com a deficiência do candidato
Mato Grosso	Lei nº 4.902/1985	-	Mínimo de 5% das vagas do concurso	-	Avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo com a deficiência do candidato será realizada por perícia média após publicação da lista de classificação.

Tabela 1- Legislações com regras aplicáveis em concursos públicos para pessoas com deficiência (continua)

Ente Público	Legislação anteriores CDPD (2009)	Legislação posterior a CDPD (2009)	Reserva de Vagas	Aptidão Plena	Compatibilidade entre o cargo e a deficiência
Goiás	Lei nº 14.715/2004	-	Mínimo de 1% das vagas do concurso	-	Avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo com a deficiência do candidato será realizada por equipe multiprofissional antes da investidura no cargo público. Avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo com a deficiência do candidato será realizada antes da investidura no cargo público.
Minas Gerais	Lei nº 11.867/1995	-	Mínimo de 10% das vagas do concurso	Sim	Avaliação das pessoas com deficiência será realizada no exercício de suas atribuições.
Espírito Santo	Lei nº 7.050/2002	-	Mínimo de 15% dos servidores nos órgãos públicos	Plano de carreira dos servidores deve definir o grau e a natureza das deficiências admissíveis para cada cargo.	Avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo com a deficiência do candidato será realizada por perícia médica antes publicação da lista de classificação.
São Paulo	Lei Complementar nº 683/1992	Decreto nº 59.591/2013	Mínimo de 5% das vagas do concurso	-	

Tabela 1- Legislações com regras aplicáveis em concursos públicos para pessoas com deficiência (conclusão)					
Ente Público	Legislação anteriores CDPD (2009)	Legislação posterior a CDPD (2009)	Reserva de Vagas	Aptidão Plena	Compatibilidade entre o cargo e a deficiência
Rio de Janeiro	Lei nº 2.298/1994	-	Mínimo de 5% das vagas do concurso	Sim	Avaliação das atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.
Santa Catarina	-	Lei nº 17.292/2017	Mínimo de 5% das vagas do concurso	-	Avaliação das atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.
Paraná	-	Lei nº 18.419/2015	Mínimo de 5% das vagas do concurso	-	Avaliação das atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.
Rio Grande do Sul	-	Decreto nº 56.229/2021	Mínimo de 10% das vagas do concurso	-	Avaliação das atribuições dos cargos e a deficiência do candidato durante o estágio probatório por comissão especial.

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas normas federais, distrital e estaduais relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência em concursos públicos.

Tendo por base nesse quadro, verificou-se que 16 (dezesesseis) normativos estaduais, afetos as regras para ingresso de pessoas com deficiência em cargos públicos foram editados antes da entrada em vigor da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a) e do Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), e até o momento, não sofreram atualizações para compatibilização com as mudanças paradigmáticas introduzidas por essas duas novas normas.

Além disso, é possível verificar que em 8 (oito) normas estaduais e distrital exige-se a aptidão plena para concorrer a vagas em determinados cargos públicos. Em 11 (onze)

normativos estaduais constam previsões sobre avaliação da compatibilidade entre a deficiência com as atribuições do cargo, seja na fase de inscrição ou no decorrer das demais etapas do concurso público.

Tais condições limitativas tem potencial para restringir o próprio alcance das ações afirmativas de inclusão das pessoas com deficiência na administração pública, além de incidir em possível contrariedade aos direitos da igualdade de oportunidades e da não discriminação. Há que se considerar que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), no art. 34, §3º, veda quaisquer restrições ao trabalho da pessoa com deficiência em função da sua condição, nas etapas de seleção, contratação e admissão, assim como a exigência de aptidão plena.

Por seu turno, em 8 (oito) normas estaduais define-se que a aferição da compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo ocorrerá ao longo do estágio probatório do servidor com deficiência, podendo ser considerado, portanto, um fator adicional para aquisição de estabilidade, o que representaria, em última análise, contrariedade as diretrizes estabelecidas na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009a) e no Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

Assim, a fim de evitar situações discriminatórias, e na linha defendida por Gugel (2016, p. 183), essa avaliação de compatibilidade, realizada, segundo algumas normas estaduais, por equipe multiprofissional no estágio probatório, deveria ter como missão prestar auxílio e orientação ao administrador público, caso seja verificada a necessidade de adaptações para o servidor com deficiência desempenhar as atividades inerentes ao cargo em igualdade de condições com qualquer outro servidor público.

Destaque-se que, por ter sido editado mais recentemente, o Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018a) estabelece taxativamente o dever dos órgãos públicos federais em providenciar a acessibilidade e a adaptação para o exercício das tarefas a serem exercidas pelo candidato com deficiência aprovado no concurso público, procurando concretizar os princípios da igualdade material e da não discriminação.

Todos esses diferentes cenários mereceriam ser observados em pesquisas específicas, a partir de casos concretos, com o propósito de verificar de que maneira os entes públicos cumprem (ou não) a obrigação de oferecer a acessibilidade completa e a adaptação razoável, pois são elas que introduzirão “modificações e os ajustes necessários” (BRASIL, 2009a) no local de trabalho ou nas funções e atividades inerentes ao cargo.

5.2. DADOS GERAIS SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

O questionário proposto pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no Censo 2010 (IBGE, 2011), para identificar as pessoas com deficiência, formulava perguntas aos entrevistados sobre eventuais dificuldades permanentes de enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus. Em relação a esses questionamentos, o entrevistado poderia responder de quatro formas distintas: (1) sim, não consegue de modo algum; (2) sim, grande dificuldade; (3) sim, alguma dificuldade e (4) não, nenhuma dificuldade. Também foi indagado aos entrevistados se eles tinham “alguma deficiência mental/intelectual permanente que limite as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar, etc” (IBGE, 2011). Nessa última hipótese, as opções de resposta se resumiam em sim ou não.

O resultado do Censo de 2010 (IBGE, 2011) constatou que 45.606.048 (quarenta e cinco milhões, seiscentos e seis mil e quarenta e oito) brasileiros seriam pessoas com alguma das deficiências investigadas, o que representava, em 2010, 23,9% da população brasileira.

Não obstante esses dados fornecerem um panorama sobre o quantitativo de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, eles não foram utilizados no presente estudo, tendo em vista que a Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (BRASIL, 2021a), também realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dedicou um volume temático específico para as pessoas com deficiência, adotando as diretrizes estabelecidas pelo Grupo de Washington para Estatísticas sobre as Pessoas com Deficiência no âmbito da Comissão de Estatística das Nações Unidas que padronizam e harmonizam “definições, conceitos e metodologias, de modo a garantir a comparabilidade internacional entre os mais diferentes países” (BRASIL, 2021).

Sendo assim, a Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (BRASIL, 2021a) considerou pessoa com deficiência aquela que afirmou ter muita dificuldade ou não conseguir de modo algum enxergar, ouvir, locomover, realizar movimentos nos membros superiores, ou, ainda, de realizar

tarefas habituais em decorrência de limitações nas funções mentais ou intelectuais, independente do uso de aparelhos de auxílio.

Nesse contexto, em 2019, o número de pessoas com deficiência acima de dois anos de idade foi consideravelmente menor daquele apresentado pelo CENSO 2010 (IBGE, 2011), sendo estimado em 17.258.000 (dezessete milhões, duzentas e cinquenta e oito mil), ou seja, 8,4% da população brasileira de dois anos ou mais de idade, conforme pode ser visto na tabela 2:

Tabela 2: Quantitativo de pessoas com e sem deficiência no Brasil, com base na Pesquisa Nacional de Saúde -2019 e no critério adotado pelo Grupo de Washington para Estatísticas sobre as Pessoas com Deficiência (1.000 pessoas)	
Pessoas sem deficiência	Pessoas com deficiência
187.419	17.258

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações na Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (BRASIL, 2021a).

Em acréscimo, vale salientar que os critérios seguidos pela Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (BRASIL, 2021a) apresentam consonância com os conceitos de deficiência definidos pelo Decreto nº 3.298 de 1999 (BRASIL, 1999) e alterados pelo Decreto nº 5.296/2004 (BRASIL, 2004), que são aqueles observados nos concursos públicos federais.

5.3. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS EM CARGOS PÚBLICOS EFETIVOS DA UNIÃO, DISTRITO FEDERAL E ESTADOS

Inicialmente, a partir dos dados extraídos da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 (IBGE, 2021a) sobre as 5 (cinco) macrorregiões do Brasil, identificou-se que a Região Nordeste é aquela que apresenta o maior o percentual de pessoas com deficiência residentes, superando em 1,8 pontos percentuais da região Sudoeste que é a mais populosa do país (IBGE, 2011; IBGE, 2021a).

Tabela 3: Percentuais de pessoas com deficiência por macrorregiões do Brasil, com base no critério adotado pelo Grupo de Washington para Estatísticas sobre as Pessoas com Deficiência (%)	
Região	Percentual PCD (%)
Nordeste	9,9
Sudeste	8,1
Sul	8,0
Norte	7,7
Centro-Oeste	7,1

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações do CENSO 2010 (IBGE, 2011) e na Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (BRASIL, 2021a).

Não obstante, conforme pode ser visto na Tabela 4, apenas três Estados daquela Região - Pernambuco, Rio Grande do Norte e Maranhão - apresentaram informações sobre os seus respectivos servidores públicos com deficiência, sendo que em nenhum deles a inclusão de pessoas com deficiência em cargos públicos supera 1%.

Os Estados da Paraíba, Ceará e Sergipe informaram que não dispunham dos dados solicitados sobre os servidores públicos com deficiência. Por sua vez, os Estados de Alagoas e do Piauí não responderam ao pedido de acesso de informações e, no tocante ao Estado da Bahia, não foi possível realizar a solicitação de informações de forma eletrônica.

É de se notar que o baixo percentual de inclusão de pessoas com deficiência não se restringe a Região Nordeste, tendo em vista que os entes públicos das outras Regiões tampouco atingiram valores próximos ao percentual de 5% do número total de servidores lotados nos seus órgãos públicos, aos moldes do que é exigido para a empresas privadas, conforme atesta a Tabela 4:

Tabela 4: Percentuais de inclusão de pessoas com deficiência nos entes públicos				
Entes Públicos	Servidores Ativos	Servidores Ativos PCD	Servidores ativos (%)	Servidores ativos PCD (%)
Distrito Federal	81.161	3.115	96,30	3,70
São Paulo	249.588	6.524	97,45	2,55
Goiás	59.180	664	98,89	1,11
União	567.665	6.035	98,95	1,05
Pernambuco	127.550	694	99,46	0,54
Paraná	132.401	707	99,47	0,53
Espírito Santo	43.471	156	99,64	0,36
Rio de Janeiro	182.983	609	99,67	0,33
Santa Catarina	83.057	259	99,69	0,31
Rondônia	43.456	123	99,72	0,28
Rio Grande do Sul	119.706	199	99,83	0,17
Rio Grande do Norte	35.148	60	99,83	0,17
Amapá	22.908	30	99,87	0,13
Minas Gerais	280.149	294	99,90	0,10
Maranhão	48.250	3	99,99	0,01

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações prestadas, com base na Lei de Acesso à Informação, pela União, Distrito Federal e Estados.

O Distrito Federal é o ente público com o maior percentual de servidores públicos com deficiência totalizando 3,7%. Já a União e os Estados de São Paulo e Goiás atingiram valores superiores a 1%. Cinco unidades da federação - Rio de Janeiro (2º), Minas Gerais (3º), Rio Grande do Sul (4º), Paraná (5º) e Santa Catarina (6º) que, em 2020 (IBGE, 2020), contavam com os melhores resultados em relação ao produto interno bruto, apresentaram baixos percentuais de inclusão de pessoas com deficiência em cargos.

Deve-se registrar que os Estados do Amapá e de Rondônia figuram na tabela 4, pois forneceram, na resposta ao pedido de acesso à informação feito pelo autor desta pesquisa, apenas o quantitativo de servidores públicos efetivos ativos com e sem deficiência, sem adentrar nas características de gênero, raça/etnia, idade, grau de instrução e tipo de deficiência. O Rio de Janeiro também se encontra inserido nessa mesma tabela, uma vez que foi possível identificar o número de servidores públicos com deficiência daquele Estado, a partir da exclusão dos quantitativos de empregados públicos de empresas públicas estaduais e dos policiais e bombeiros que não são o escopo deste trabalho.

No caso do Estado do Espírito Santo, caso fosse observada a legislação local, na qual é previsto que entre 10% e 15% dos cargos públicos deveriam ser ocupados por pessoas com deficiência, haveria pelo menos 4.347 (quatro mil, trezentos e quarenta e sete) servidores públicos com deficiência, destoando esse número dos atuais 156 (cento e cinquenta e seis) servidores com deficiência em atividade no serviço público local.

O Estado do Amazonas também possui previsão em lei estadual determinando que os quadros de pessoal dos órgãos da administração pública direta e indireta devem ser compostos com no mínimo 5% de servidores com deficiência. Entretanto, tal averiguação não pode ser realizada neste estudo, diante da ausência de resposta daquele Estado ao pedido de informações feito pelo autor desta pesquisa.

A despeito de reunir ampla legislação destinada a assegurar o acesso aos cargos públicos, adotando-se inclusive avaliação biopsicossocial dos candidatos com deficiência, o Estado do Mato Grosso do Sul não identificou servidores com deficiência em carreiras dos órgão da administração pública estadual.

Dessa forma, ainda que amostragem dos dados tenha se restringido a 13 (treze) Estados, ao Distrito Federal e a União, os resultados apurados neste estudo expõe que a ação afirmativa de reserva de vagas em concurso público, adotada pela grande maioria dos entes públicos, por si só, não está conseguindo imprimir os efeitos desejados, no que tange a promover condições favoráveis para que as pessoas com deficiência tenham acesso e ocupem cargos públicos.

5.4. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS EM CARGOS PÚBLICOS EFETIVOS DA UNIÃO, DISTRITO FEDERAL E ESTADOS, COM BASE NO GÊNERO

Segundo dados do painel da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2022e), a população brasileira é formada por 51,1% das pessoas do sexo feminino e 48,9% das pessoas do sexo masculino, conforme demonstra a figura 1:

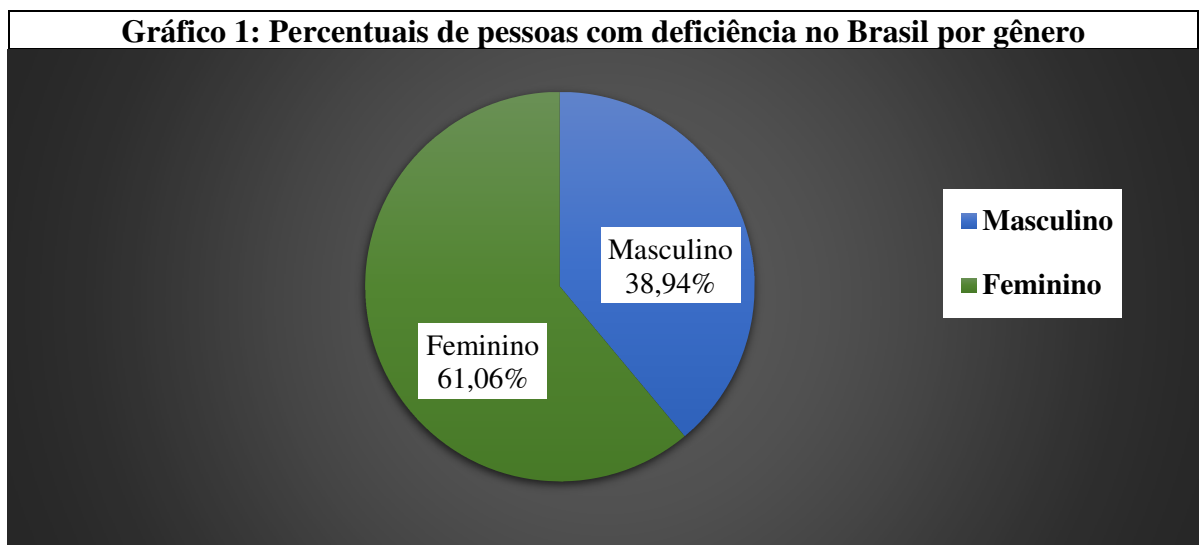


Fonte: painel PNAD Contínua. 4º Trimestre de 2022.

Em relação ao mercado de trabalho, os indicadores sociais das mulheres no Brasil - estatísticas de gênero, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021b), informam que 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais, em 2019, estavam empregadas ou procurando emprego, enquanto entre os homens o percentual era de 73,7%.

Oliveira (2022) revela dados mais recentes, pós-pandemia de COVID-19, nos quais registra-se que a participação masculina no mercado de trabalho caiu para 72,6% e a feminina para 53,2%.

Outrossim, baseado em dados coletados na planilha 1.1, existente no arquivo compactado 1-geral-familia-xls, do estudo Pessoas com Deficiências e as Desigualdades Sociais no Brasil, constatou-se que entre as pessoas com deficiência, o sexo feminino é o gênero predominante, atingindo o percentual de 61,06%, sendo 38,94% do gênero masculino, conforme consta no gráfico 1.



Fonte: gráfico elaborado pelo autor desta pesquisa com base nas informações da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 e da tabela 1.1 existente no arquivo compactado 1-geral-familia-xls, do estudo das Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil.

Na tabela 5 é possível observar que, a despeito do maior número de pessoas com deficiência do sexo feminino no Brasil, o nível de ocupação do sexo masculino supera em 10 (dez) pontos percentuais o nível de ocupação feminino, situação essa que não se repete na taxa de formalização que apresenta resultado muito próximo entre os dois gêneros, na faixa de 34%.

Tabela 5: Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas com deficiência de 14 anos ou mais de idade, segundo o gênero

Nível de ocupação (%)		Taxa de formalização (%) *	
Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
31,6	21,5	34,4	34,2

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (2021a) e da tabela 1.1 existente no arquivo compactado 1-geral-familia-xls, do estudo das Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil (2022a).

*Inclui empregado com carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar, funcionário público estatutário e empregador.

No que concerne aos servidores públicos com deficiência, foram constatadas situações díspares entre os entes públicos, em alguns entes públicos pendendo para uma maior inclusão das pessoas com deficiência do sexo feminino e, em outros, para o sexo masculino, conforme se pode verificar na Tabela 6:

Entes Públicos	Feminino	Masculino	LGBTQIAP+	Não Informado
Distrito Federal	61,22	38,78	-	-
Paraná	56,57	43,43	-	-
Santa Catarina	53,67	46,33	-	-
Pernambuco	46,11	53,89	-	-
Goiás	46,08	53,92	-	-
Rio Grande do Norte	45,00	55,00	-	-
Minas Gerais	44,22	55,78	-	-
Espírito Santo	33,46	61,54	-	-
Maranhão	33,33	66,67	-	-
São Paulo	31,76	31,68	0,25	36,31
União	38,51	61,49	-	-
Rio Grande do Sul	35,68	64,32	-	-

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações prestadas, com base na Lei de acesso à informação, pela União, Distrito Federal e Estados.

No Distrito Federal há grande predominância de servidores com deficiência do sexo feminino, totalizando 61,49%. Na mesma linha, em dois Estados da Região Sul, Paraná e Santa Catarina, mais de 50% dos servidores com deficiência são mulheres.

No Estado de São Paulo, os percentuais de servidores públicos do sexo masculino e feminino foram bem próximos a 32%. Todavia, esse resultado deve ser visto com cautela, diante do elevado número de servidores com deficiência que não informaram o gênero. Assinale-se que aquele Estado foi o único a registrar informações tendo por base uma maior diversidade de gênero, se afastando da tradicional estrutura binária.

Os Estados de Minas Gerais, Goiás, Pernambuco e Rio Grande do Norte apresentaram um quantitativo superior de servidores públicos com deficiência do sexo masculino, com uma variação próxima a 10% em relação ao sexo feminino, semelhante ao nível de ocupação nacional.

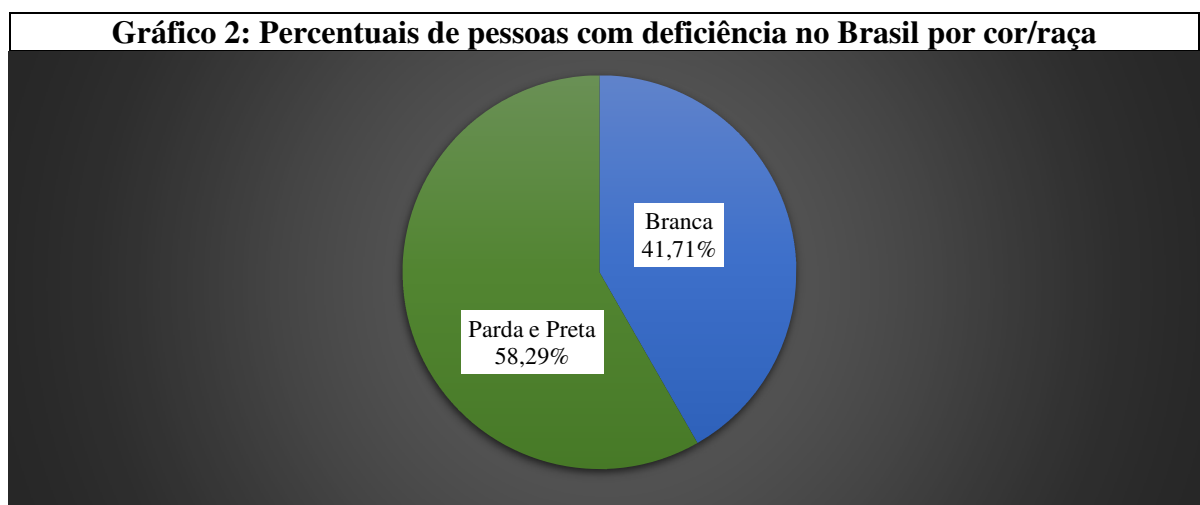
Por outro lado, vale realçar, a significativa diferença de 20 pontos percentuais a favor da inclusão de pessoas com deficiência do gênero masculino no âmbito da União e dos Estados do Rio Grande do Sul e do Espírito Santo.

Nos casos dos Estados do Amapá e Rondônia as análises sobre esse tópico ficaram prejudicadas diante da ausência de informações dos servidores com deficiência. O mesmo ocorreu em relação ao Rio de Janeiro, já que no documento enviado por aquele Estado não constavam os dados individualizados por servidor com deficiência.

5.5. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS EM CARGOS PÚBLICOS EFETIVOS DA UNIÃO, DISTRITO FEDERAL E ESTADOS, COM BASE NA COR OU RAÇA

Cabe assinalar que na Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (2021a) e nas tabelas existentes no arquivo 2-trabalho.xls do Estudo das Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil (2022a), não constaram resultados para as raças amarela e indígena, bem como de pessoas que não declararam a raça.

Também há que registrar que, na forma do Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010), considera-se população negra “o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas”, definição essa adotada no presente estudo.



Fonte: gráfico elaborado pelo autor desta pesquisa com base nas informações da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (2021a) e da tabela 1.1 existente no arquivo compactado 1-geral-familia-xls do Estudo das Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil (2022a).

Tabela 7: Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas com deficiência de 14 anos ou mais de idade, segundo a raça

Nível de ocupação (%)		Taxa de formalização (%) *	
Branca	Negra	Branca	Negra
22,6	27,6	39,2	31,5

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (2021a) e da tabela 2.2 existente no arquivo compactado 2-trabalho-xls da e arquivo do estudo das pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil (2022a).

*Inclui empregado com carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar, funcionário público estatutário e empregador.

Conforme demonstra o gráfico 2, a raça negra (pardos e pretos) corresponde a mais da metade da população com deficiência no Brasil, com o nível de ocupação superior ao da raça branca, segundo indicadores da tabela 7. Todavia, quando se trata da taxa de formalização, o quadro se inverte, com um percentual superior na taxa de formalidade para as pessoas da raça branca.

Tabela 8: Percentuais de servidores públicos com deficiência por raça (%)

Entes Públicos	Amarela	Branca	Negra	Indígena	Não Informado
União	1,76	60,12	35,71	0,12	2,30
Distrito Federal	1,00	56,34	42,22	0,45	-
Goiás	0,75	48,95	50,00	0,30	-
São Paulo	0,63	72,70	24,05	0,37	-
Minas Gerais	-	-	-	-	-
Espírito Santo	1,92	49,36	41,03	-	7,69
Maranhão	-	67,00	33,00	-	-
Rio Grande do Norte	-	6,67	13,34	-	80,00
Pernambuco	3,60	60,37	22,77	0,29	12,97
Santa Catarina	6,18	86,10	4,25	-	3,47
Paraná	0,57	84,71	14,29	-	0,43
Rio Grande do Sul	-	-	-	-	-

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações prestadas, com base na Lei de Acesso à Informação, pela União, Distrito Federal e Estados.

Outrossim, as informações apresentadas pelos entes públicos, consolidadas na tabela 8, evidenciam que, excetuado o Estado de Goiás, cuja raça negra (parda e preta) superou o número de servidores com deficiência da raça branca, no âmbito da União e dos demais entes subnacionais pesquisados, as pessoas da raça branca são aquelas que ocupam em maior número cargos em carreiras públicas.

Esses resultados confirmam as desigualdades entre brancos e negros, muito em função de contrastes no sistema educacional que acabam impactando “para uma melhor ou pior inserção no mercado de trabalho” (IBGE, 2022c), incluindo-se no acesso aos cargos públicos.

Especificamente no serviço público federal, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021) “os negros têm participação maior em posições que exigem menor escolaridade”, sendo que em 2000, 18,7% dos servidores públicos federais negros ocupavam cargos que exigiam nível superior e nos demais cargos que demandavam menor grau de instrução a participação alcançava até 44% (IPEA, 2021). Vinte anos depois, em 2020, ocorreram avanços, com os negros passando a ocupar 27,3% dos cargos públicos de nível superior (IPEA, 2021). Por sua vez, na presente pesquisa, foi apurado, a partir das informações prestadas pela União, que o percentual de servidores públicos negros com deficiência atingiu a 35,71% em julho de 2022.

Nos Estados de Santa Catarina e Paraná, mais de 80% dos servidores públicos com deficiência são brancos. Ainda que a expressiva diferença entre o número de servidores públicos com deficiência de raça negra e branca possa ser reflexo da composição racial da população da Região Sul, onde aproximadamente 75% são brancos (IBGE, 2021c), é nessa região que se verifica a grande desigualdade do nível de escolaridade entre brancos e negros, com 11,78% das pessoas negras formadas em cursos de ensino superior completo, frente a 88,47% de pessoas brancas, consoante foi possível extrair de tabela 7146, obtida do Sistema IBGE de Recuperação Automática - SIDRA (IBGE, 2019).

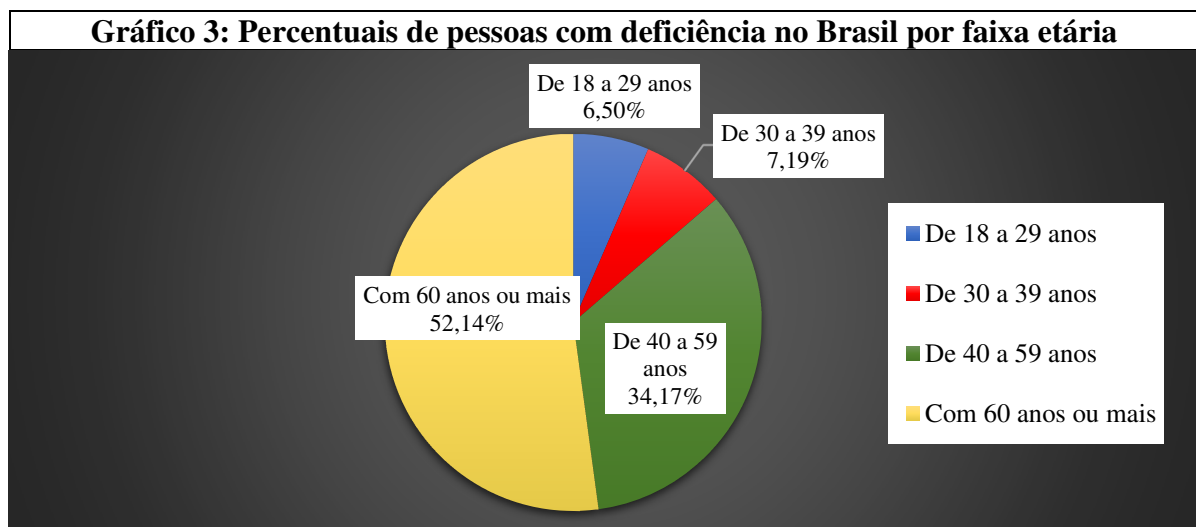
Por sua vez, os resultados obtidos nesta pesquisa com base nas informações prestadas pelo Estado de São Paulo espelham a realidade constatada em dados oficiais. O Censo de 2010 (IBGE, 2011) indicou que, 57,86% dos habitantes paulistas se declararam brancos, enquanto 40,47% são negros, uma diferença em torno de 17%. Porém, quando se analisa pela ótica do formação de nível superior, a partir de informações obtidas na tabela 7268, gerada pelo sistema SIDRA (IBGE, 2019), os percentuais apresentaram diferenças consideráveis, tendo em vista que 5.260 (cinco mil duzentas e sessenta) pessoas da raça branca possuem formação superior completa, correspondendo a 79,29%, enquanto 1.474 (um mil trezentos e setenta e quatro) são pessoas da raça negra, ou seja 20,32%. Já no presente estudo, averiguou-se que 78,94% dos servidores públicos com deficiência daquele Estado são brancos e 21,06% são servidores

públicos com deficiência negros, fato esse capaz de atestar que o menor acesso ao ensino superior reflete diretamente no acesso das pessoas da raça negra em cargos públicos, incluindo aquelas com deficiência.

Deve-se apontar que o resultado dos dados referentes ao Estado de Pernambuco foi avaliado com restrições, na medida em que 12,97% dos servidores com deficiência não informaram a raça. A análise do Estado do Rio Grande do Norte foi prejudicada, em face do elevado número de registros com a ausência de informação sobre a raça do servidor público com deficiência. Os Estados do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais não apresentaram informações relacionadas a raça dos servidores com deficiência.

5.6. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS EM CARGOS PÚBLICOS EFETIVOS DA UNIÃO, DISTRITO FEDERAL E ESTADOS COM BASE NA FAIXA ETÁRIA

O Gráfico 3 mostra que a partir dos 40 até os 59 anos de idade, o percentual de pessoas com deficiência acresce mais de 26 pontos percentuais em relação a faixa etária de 30 a 39 anos de idade, subindo novamente, próximo a 20 pontos, quando atinge idade superior a 60 anos de idade. Para a Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (IBGE, 2021a) o crescimento desses percentuais deve-se pelo fato do processo de envelhecimento que acarreta a diminuição ou a perda das funções visuais, auditivas, motoras e intelectuais.



Fonte: gráfico elaborado pelo autor desta pesquisa com base nas informações da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (2021a) e das tabelas 1.1 e 1.2 existente no arquivo compactado 1-geral-familia-xls do estudo das pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil (2022a).

Na administração pública, de acordo com a Tabela 9, é na faixa etária compreendida entre 40 e 59 anos de idade que se concentra a maior parte dos servidores com deficiência, sendo que no âmbito da União, do Distrito Federal, de Minas Gerais, do Espírito Santo, de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul, menos de 10% dos servidores com deficiência possuem 60 anos ou mais.

A maior incidência de servidores com deficiência na faixa entre 40 e 59 anos de idade, pode ser explicada se levar em consideração dois fatores: o crescimento do número de concursos públicos entre 2004 e 2017 (IPEA, 2020) e a média de idade ao redor dos 30 anos dos candidatos aprovados com formação no ensino superior.

Entes Públicos	18-29	30-39	40-59	60 ou mais
União	3,68	30,19	56,16	9,98
Distrito Federal	3,34	19,17	68,96	8,54
Goiás	1,51	13,86	66,72	17,92
São Paulo	1,12	9,32	68,82	20,74
Minas Gerais	3,74	30,61	56,80	8,84
Espírito Santo	8,97	27,56	58,97	4,49
Maranhão	-	33,33	33,33	33,33
Rio Grande do Norte	-	11,67	56,67	31,67
Pernambuco	1,73	16,86	56,92	24,50
Santa Catarina	1,54	30,12	60,62	7,72
Paraná	0,57	14,29	73,14	12,00
Rio Grande do Sul	6,53	28,14	60,30	5,03

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações prestadas, com base na Lei de acesso à informação, pela União, Distrito Federal e Estados.

Nos Estados de São Paulo, Goiás, Rio Grande do Norte, Pernambuco o percentual de servidores com deficiência acima de 60 anos de idade é superior àquele da faixa etária entre 30 e 39 anos de idade, espelhando uma possível falta de renovação dos seus quadros de pessoal efetivo.

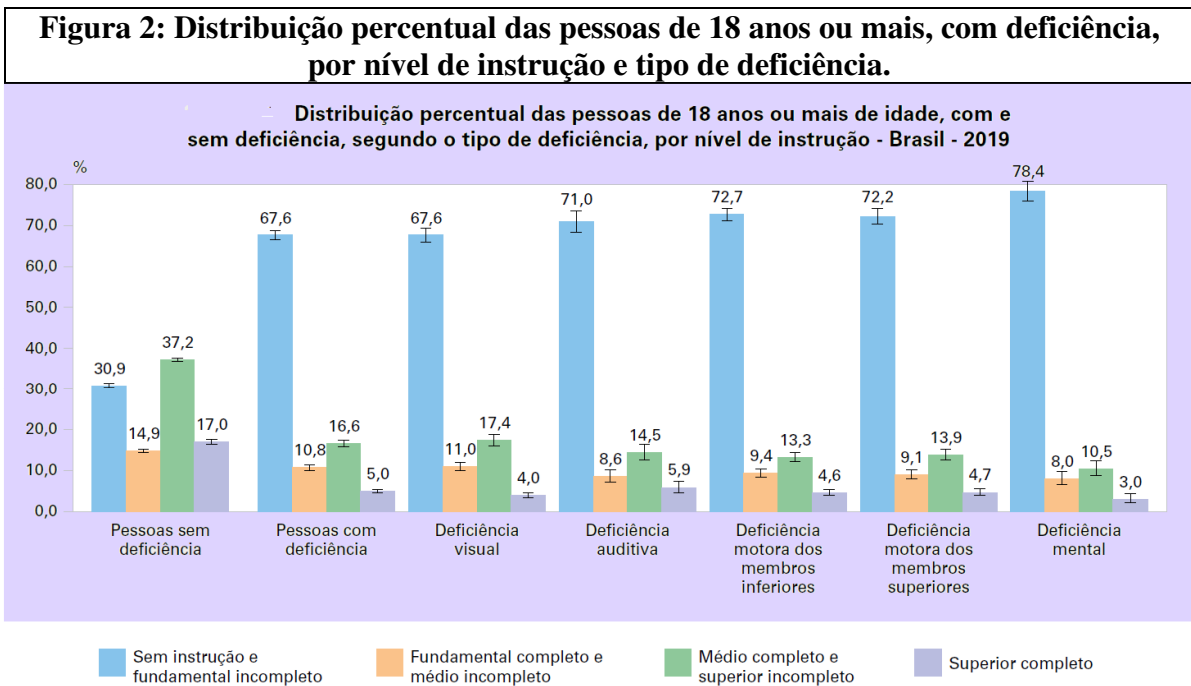
5.7. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS EM CARGOS PÚBLICOS EFETIVOS DA UNIÃO, DISTRITO FEDERAL E ESTADOS COM BASE NO GRAU DE INSTRUÇÃO

Dentre os fatores sociais aptos a justificar o pequeno número de pessoas com deficiência em cargos públicos, pode-se dizer que a escolaridade é um dos determinantes, tendo

em conta principalmente que a grande parte dos concursos públicos exigem atualmente formação em ensino superior.

Nos arquivos compactados 1-geral-familia-xls (tabela 1.3) e 3-educacao.xls (tabela 3.7), bem como no relatório da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 (IBGE, 2021a), é possível constatar a desigualdade dos níveis de escolaridade das pessoas com e sem deficiência.

Na figura 2, observa-se que mais de 67% das pessoas com deficiência não possuem o ensino fundamental completo, enquanto entre as pessoas sem deficiência o percentual é de aproximadamente 31%, ou seja, uma diferença próxima de 36 pontos percentuais. Segundo o relatório da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 (IBGE, 2021a), tal fato pode ter correlação pela “maior concentração de população sem instrução nas idades mais avançadas, em que também há maior incidência do fenômeno deficiência”.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Relatório da Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (IBGE, 2021a).

Raciocínio semelhante pode ser adotado para o caso das pessoas com deficiência intelectual/mental que, diante das dificuldades enfrentadas no acesso de um sistema educacional inclusivo, apresentaram valores próximos a 80% (oitenta por cento) para aqueles que não possuem instrução ou com o fundamental incompleto.

Na outra ponta, em relação ao ensino superior completo, a tabela 10 demonstra o pequeno número de pessoas com deficiência com o ensino superior completo, totalizando 817.000 (oitocentos e dezessete mil) pessoas, ou seja, 5% (cinco por cento) da população com deficiência com mais de 18 (dezoito) anos, discrepando dos 24.282.000 (vinte e quatro milhões e duzentos e oitenta e dois mil) que não possuem deficiência. Também é significativa a diferença entre os percentuais de pessoas com e sem deficiência com o ensino médio completo, superando a 20 pontos.

Tabela 10: Quantitativo de pessoas com e sem deficiência de 18 anos ou mais de idade por nível de instrução (1.000 pessoas)

Sem instrução e fundamental incompleto		Fundamental completo e médio incompleto		Médio completo e superior incompleto		Superior completo	
Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência
11 069	44 134	1 760	21 226	2 718	53 165	817	24 282

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (2021a) e da tabela 3.7 existente no arquivo compactado 3-educação.xls, do estudo das pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil (2022a).

Observadas tais particularidades, há que se fazer uma análise dos dados fornecidos pelos entes públicos a respeito da escolaridade dos servidores públicos com deficiência.

Tabela 11: Percentuais de servidores públicos com deficiência por grau de instrução (%)

Entes Públicos	Doutorado	Mestrado	Pós-Graduação	Superior Completo	Ensino Médio Completo	Ensino Fundamental	Não Informado
União	6,18	11,65	22,62	41,81	16,92	0,83	-
Distrito Federal	0,26	1,85	31,72	45,23	19,78	1,16	-
Goiás	-	5,87	17,92	55,12	18,67	2,41	-
São Paulo	-	-	-	80,18	17,55	2,27	-
Minas Gerais	0,34	1,70	31,29	32,31	31,29	3,06	-
Espírito Santo	-	1,59	34,92	52,38	9,52	1,59	-
Rio Grande do Norte	-	-	1,67	43,33	33,33	20,00	1,67
Maranhão	-	-	-	33,33	33,33	33,33	-
Pernambuco	1,15	2,31	22,48	43,23	26,66	4,18	-
Santa Catarina	0,77	5,02	32,43	40,54	16,22	1,16	3,86
Paraná	-	1,00	10,43	66,43	21,00	1,14	-
Rio Grande do Sul	1,01	5,03	20,60	51,26	20,60	1,01	-

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações prestadas, com base na Lei de acesso à informação, pela União, Distrito Federal e Estados.

Dentre os 6.035 (seis mil e trinta e cinco) servidores que possuem vínculo com a União, suas autarquias e fundações, aproximadamente 40% possuem cursos de especialização, mestrado ou doutorado e se considerar ainda que outros 41,81% dos servidores públicos com deficiência têm curso superior completo, é possível inferir que os concursos públicos federais exigem do candidato elevado nível de qualificação para aprovação. Outrossim, também pode-se deduzir, até em função das Diretrizes traçadas desde a edição do Decreto nº 5.707/2006 (BRASIL, 2006), revogado pelo Decreto nº 9.991/2019 (BRASIL, 2019a), que a União vem adotando políticas de capacitação e desenvolvimento continuado nos seus quadros de pessoal elevando a escolaridade dos seus servidores.

Comportamento semelhante também pode ser observado no Distrito Federal, Goiás, São Paulo, Pernambuco, Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul. O Estado do Espírito Santo tem quase 90% dos servidores com deficiência com ensino superior. Se comparado com esses Estados, Minas Gerais apresentou um número elevado de servidores com deficiência de nível médio, superando a 30%.

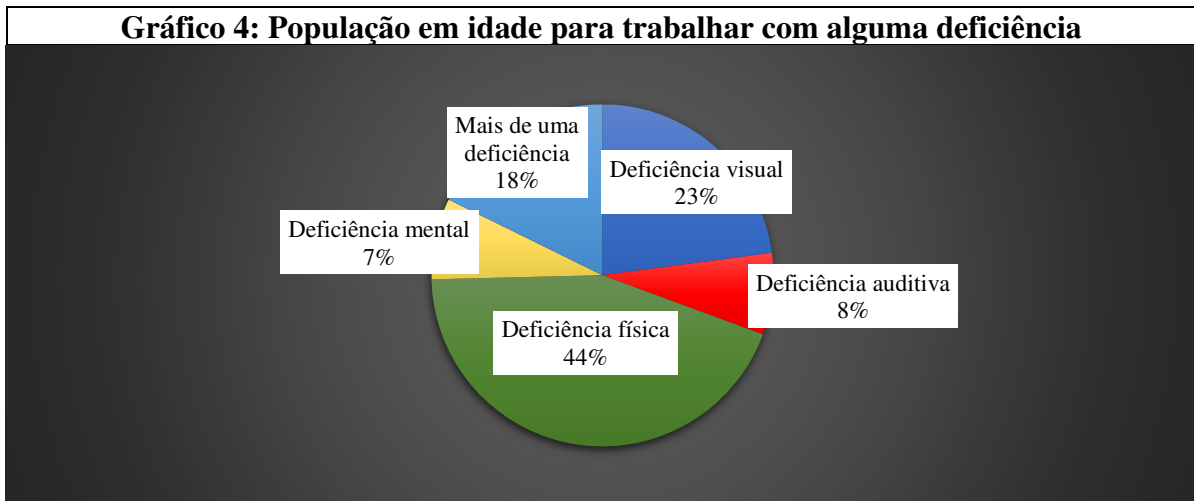
Já no Estado do Rio Grande do Norte o percentual de servidores com deficiência com ensino médio completo e ensino fundamental superou o percentual de 50%, sendo o maior valor dentre os Estados que apresentaram respostas aos pedidos de acesso à informação.

Com base nesses resultados, é possível verificar que as oportunidades de ingresso em carreiras federais, distritais e estaduais concentram-se em cargos públicos que demandam ensino superior completo. Logo, considerando que apenas 5% (cinco por cento) da população com deficiência é formada em curso de nível superior, conforme visto na figura 2, as chances de acesso por pessoa com deficiência em cargos público podem ser consideradas reduzidas.

5.8. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS EM CARGOS PÚBLICOS EFETIVOS DA UNIÃO, DISTRITO FEDERAL E ESTADOS COM BASE NO TIPO DE DEFICIÊNCIA

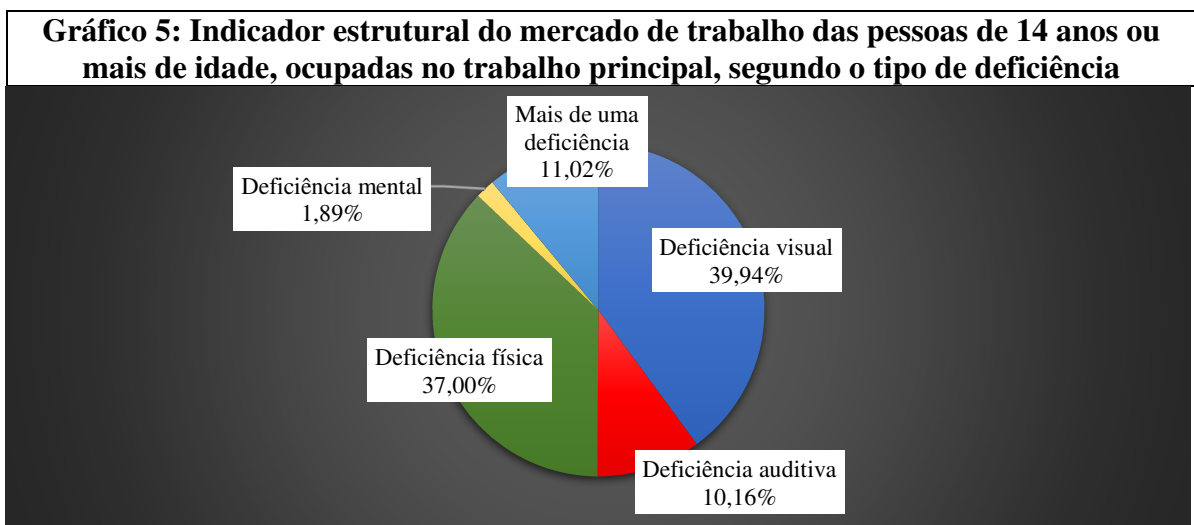
A partir do estudo das pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil (IBGE,2022a), identificou-se no gráfico 4 a predominância das pessoas com deficiência física (membros superiores e membros inferiores) com idade para trabalhar, alcançando 44%, ou seja,

21 pontos percentuais a mais que a deficiência visual, que é o segundo grupo de deficiência verificado no campo laboral. Tais frequências são relevantes para comparar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na administração pública, considerando o tipo de deficiência declarada pelo trabalhador ou pelo servidor.



Fonte: gráfico elaborado pelo autor desta pesquisa com base na tabela 2.1 do arquivo 2-trabalho.xls (2022a) da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (2021a).

Apesar do quantitativo de pessoas com deficiência física com idade para trabalhar ser quase o dobro das pessoas com deficiência visual, conforme é observado no Gráfico 4, são as pessoas com deficiência visual que apresentaram as maiores taxas de ocupação, enquanto o percentual de pessoas com deficiência intelectual/mental não atinge 2%, o que representa uma sub-representação no mercado de trabalho desse grupo específico de pessoas, na forma detalhada no Gráfico 5.



Fonte: gráfico elaborado pelo autor desta pesquisa com base na tabela 2.6 do arquivo 2-trabalho.xls (2022a) da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (2021a). Inclui

empregado com carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar, funcionário público estatutário, empregador e trabalho por conta própria.

É importante dizer nesse momento, que o Decreto n° 3.298/99 (BRASIL, 1999), alterado pelo Decreto n° 5.296/2004 (BRASIL, 2004) aponta as diferentes categorias e características de deficiência, podendo as limitações serem completas ou parciais, o que segundo o Instituto Ethos (2002, p.7) pode provocar impactos brandos ou grandes na capacidade de trabalho.

Deste modo, é possível que os resultados apresentados no Gráfico 5, no que tange o maior percentual de trabalhadores com deficiência visual, seja justificado, considerando que existe uma tendência das empresas selecionarem os trabalhadores que possuem alguma limitação mais moderada, como no caso da visão monocular.

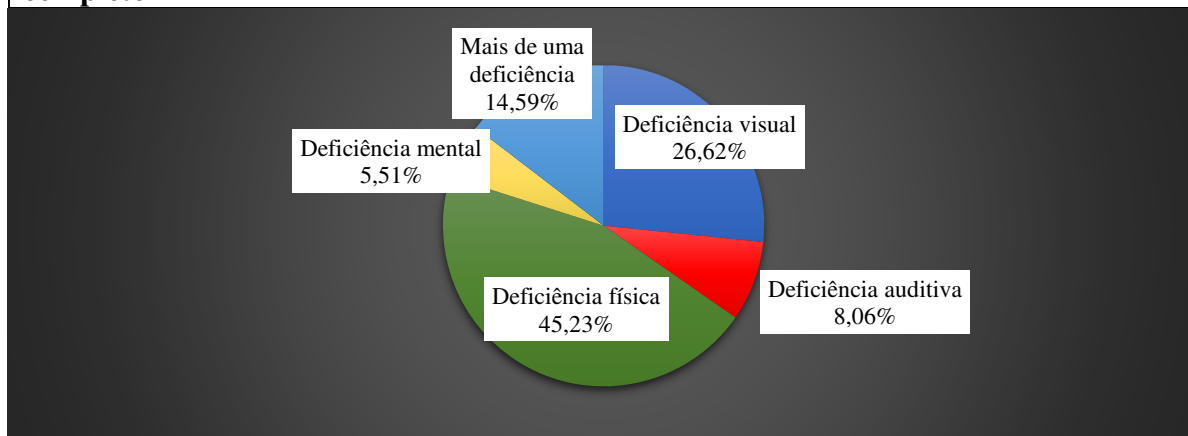
A visão monocular já vinha sendo reconhecida como deficiência para fins de cumprimento das cotas previstas na Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) e da reserva de vagas em concursos públicos, diante de repetidos julgamentos proferidos pelo Superior Tribunal de Justiça, o que levou a edição da Súmula 377 daquele Tribunal (BRASIL, 2009b), sendo que mais recentemente, essa limitação visual foi reconhecida por força da Lei 14.126/2021 (BRASIL, 2021a). O mesmo não ocorre, porém, com relação a deficiência auditiva unilateral, cujo Projeto de Lei 1.361/2015 foi vetado pelo Presidente da República no final de 2022 (BRASIL, 2022a).

Outrossim, é conhecido, conforme visto no referencial teórico, que o tipo de deficiência e a questão educacional apresentam fortes associações, no que tange a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e, de idêntica forma, no serviço público. Logo, cruzando informações sobre o tipo de deficiência e a escolaridade, os Gráficos 6 e 7 retratam que o maior percentual de pessoas com deficiência com ensino médio completo ou com o ensino superior completo encontra-se no grupo da deficiência física, totalizando quase 50%.

A deficiência visual vem em seguida com percentuais um pouco superiores a 20% de formação nos ensinos médio e superior. Já as pessoas com mais de uma deficiência apresentaram percentuais em torno de 15% para ambos os graus de instrução e em relação a deficiência auditiva, os percentuais estão próximos a 10%. As pessoas com deficiência

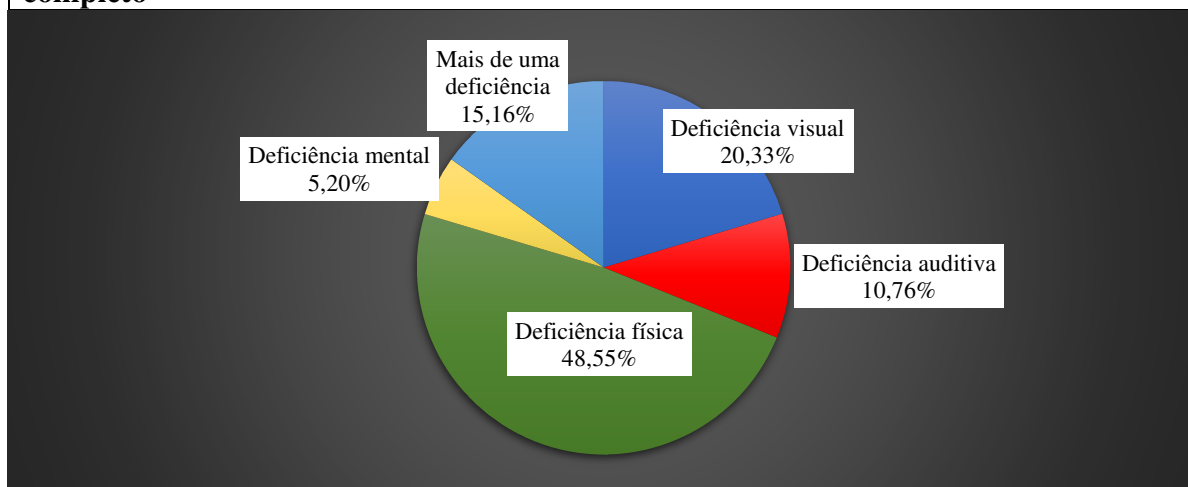
intelectual/mental são aquelas com os menores percentuais de escolaridade, sendo 5,51% com curso médio completo e 5,20% com curso superior.

Gráfico 6: Percentuais de pessoas com deficiência no Brasil com ensino médio completo



Fonte: gráfico elaborado pelo autor desta pesquisa com base nas informações da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (2021a) e de arquivo do estudo das pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil.

Gráfico 7: Percentuais de pessoas com deficiência no Brasil com ensino superior completo



Fonte: gráfico elaborado pelo autor desta pesquisa com base nas informações da Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 e da tabela 3.7 existente no arquivo compactado 3-educação.xls, do estudo das pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil (2022a).

Analisando as informações apresentadas pelos entes públicos sobre os seus servidores com deficiência, consolidadas na tabela 12, constatou-se que a deficiência física é a predominante em quase todos os Estados, ultrapassando os 60% em Goiás e chegando a patamares próximos a 50% na União, no Distrito Federal, Paraná e Rio Grande do Sul. O Espírito Santo apresentou percentuais muito próximos entre os servidores com deficiência física e visual. Porém, não apontou a existência de servidores com deficiência intelectual.

Em seguida, a deficiência visual aparece com percentuais variando na faixa dos 20% a 30%. Tal como já afirmado anteriormente, esses valores podem provir da aprovação de candidatos com visão monocular.

Tabela 12 - Percentuais de servidores públicos com deficiência por tipo de deficiência (%)

Entes Públicos	Auditiva	Física	Intelectual	Visual	Múltipla	Reabilitado	Não Informado
União	18,67	47,72	2,19	18,67	1,31	-	-
Distrito Federal	16,66	52,74	1,03	28,03	0,58	-	-
Goiás	13,10	63,86	0,60	22,44	-	-	-
São Paulo	15,05	53,63	1,47	23,93	-	5,92	-
Minas Gerais	18,37	41,16	0,68	32,65	-	-	-
Espírito Santo	21,15	40,38	-	37,82	-	0,64	-
Rio Grande do Norte	1,67	31,67	-	8,33	-	-	58,33
Pernambuco	1,15	14,99	-	0,43	-	-	83,43
Maranhão	-	67,00	-	-	33,00	-	-
Santa Catarina	50,58	33,59	0,39	15,06	0,39	-	-
Paraná	13,43	55,86	1,29	27,29	2,14	-	-
Rio Grande do Sul	15,58	49,75	-	26,63	-	-	5,03

Fonte: tabela elaborada pelo autor desta pesquisa com base nas informações prestadas, com base na Lei de acesso à informação, pela União, Distrito Federal e Estados.

Os resultados das amostras obtidas a partir das informações dos entes públicos, confirmam o que ocorre no mercado de trabalho em geral, ou seja, que a deficiência intelectual é aquela que encontra mais barreiras de acesso para o ingresso da pessoa com esse tipo de deficiência na administração pública. O maior percentual de inclusão desse grupo foi verificado no âmbito da União, com aproximadamente 2% de ocupação de cargos por pessoas com deficiência intelectual.

Os dados relativos aos Estados do Rio Grande do Norte e Pernambuco não foram considerados para o presente estudo, considerando a elevado número de registros que não informavam o tipo de deficiência.

5.9- AUSÊNCIA DE INFORMAÇÕES POR PARTE DE ALGUNS ESTADOS

A presente pesquisa identificou a dificuldade de informações sobre os servidores públicos com deficiência, sobretudo nos Estados do Norte e do Nordeste do país. Os Estados

do Amazonas, de Alagoas, do Piauí e do Mato Grosso não responderam o pedido de acesso as informações e tampouco apresentaram justificativas para tanto. No caso do Estado da Bahia não foi possível solicitar as informações desejadas, diante das restrições apresentadas pelo sistema eletrônico disponibilizado no portal da transparência daquele Estado, conforme detalhado no tópico 4 da presente pesquisa.

Os Estados do Pará, da Paraíba, do Ceará, Sergipe afirmaram que não seria possível atender aos pedidos feitos pelo autor deste estudo, uma vez que as bases de dados relacionadas aos recursos humanos não permitiam extrair facilmente as informações solicitadas.

No mesmo sentido, o Estado do Tocantins informou que informações sobre servidores com deficiência não constavam no seu sistema de gestão de pessoal e que elas seriam repassadas ao solicitante (autor desta pesquisa) após consolidação manual das informações junto aos órgãos do poder executivo local, o que não ocorreu até o encerramento desta dissertação.

Por sua vez, os Estados do Acre e de Roraima negaram o pedido de acesso as informações, alegando suposta violação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Explicaram aqueles Estados que os pedidos tratavam de dados pessoais protegidos pelo art. 7º da citada Lei. O Estado do Amapá, a despeito de seguir entendimento idêntico forneceu unicamente o número de servidores com deficiência.

Já o Estado de Rondônia indicou o número de servidores com deficiência, aprovados em concursos públicos realizados a partir de 2009, esclarecendo que as demais informações poderiam ser acessadas diretamente no endereço eletrônico <http://www.transparencia.ro.gov.br/>. Porém, as buscas realizadas naquele espaço eletrônico foram infrutíferas, não sendo possível encontrar maiores informações sobre os servidores com deficiência do Estado.

Explica Michener (2019, p.137, 139) que a informação tem um impacto transformador, pois além de melhorar a comunicação, a pesquisa e a descoberta, proporciona ao gestor uma melhor visão na formulação e no processo decisório de políticas públicas, sempre em prol da sociedade. Adicione-se que a informação pública e a participação social servem como

mecanismos de controle de uma administração pública democrática, ambas necessárias para a boa governança (BARROS, 2015; COELHO et al., 2018).

Por outra perspectiva, ressaltam Rodrigues e Michener (2018, p. 304/305) que a omissão e a ineficiência da administração pública em fornecer informações pode ter a finalidade de esconder outros problemas, dentre eles a “discriminação de ausência, morosidade e variação na qualidade das respostas” (RODRIGUES e MICHENER, 2018).

Não se está afirmando nesta pesquisa que essas sejam as hipóteses daqueles entes públicos que deixaram de apresentar as informações solicitadas ou que responderam de forma insuficiente. Entretanto, ainda que respeitada a legislação e que seja prevista a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos federais, distritais e estaduais, a indisponibilidade de informações por parte de vários entes subnacionais sobre o número de servidores públicos com deficiência ou das especificidades das pessoas com deficiência que ocupam cargos públicos efetivos pode representar a falta de preocupação ou de interesse por parte dos gestores públicos em efetivarem ações afirmativas que permitam o ingresso de um maior número de pessoas com deficiência no serviço público.

6- CONCLUSÕES

A inclusão de pessoas com deficiência na administração pública é um fenômeno multifacetado e complexo, no qual se entrelaçam circunstâncias e fatores, por vezes conflitantes e contraditórios, que, ao final, geram empecilhos no exercício do direito da pessoa com deficiência em ingressar em um cargo público.

A evolução e a convergência das normas internacionais e nacionais que tratam do respeito aos direitos humanos e dos direitos fundamentais ascenderam o papel do Estado em promover, proteger e concretizar políticas públicas que visem a melhoria, dentre outros tantos direitos, da condição social e econômica de grupos de pessoas vulneráveis.

Nesse quadro, a novel Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência quebrou o paradigma do conceito de deficiência até então adotado. Se antes o sentido da deficiência era de uma doença incapacitante ou de um problema médico, atualmente reconhece-

se que a deficiência decorre de impedimentos físicos, cognitivos, sensoriais ou múltiplos, que nada mais são que barreiras e obstáculos impostos pela sociedade. Logo, se a inclusão social deve ser impulsionada por uma agenda do Estado, cabe também a sociedade encampar o compromisso coletivo e consciente de eliminar preconceitos e discriminações.

No que tange ao direito social ao trabalho, pouco adianta uma atuação estatal ativa para garantir a igualdade formal, por meio de um rol extenso de normas, sem que se concretize a igualdade real, situação essa, identificada neste estudo. A União, o Distrito Federal e a grande maioria dos Estados editaram leis e decretos que estabelecem regras específicas a serem aplicadas aos candidatos com deficiência em concursos públicos, porém os resultados não espelham uma concreta inclusão dessas pessoas na administração pública.

Basicamente, a principal ação afirmativa adotada pelos entes estatais pesquisados é a definição de percentuais mínimos e máximos de reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, tendo o presente estudo verificado a sua pouca efetividade como política de inclusão.

A União, o Distrito Federal e 13 Estados - São Paulo, Goiás, Pernambuco, Paraná, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Rondônia, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Amapá, Minas Gerais e Maranhão, não atingiram o percentual próximos de 5% de servidores públicos com deficiência em seus quadros funcionais, o que é exigido no setor privado. Os demais Estados não disponibilizaram informações sobre o número de servidores com deficiência. Com os resultados obtidos a partir das informações prestadas por alguns dos entes públicos, é possível concluir que a política de reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, não é medida, por si só, assertiva para cumprir o desiderato de uma maior participação daquele grupo vulnerável no serviço público e para a redução de desigualdades e discriminações.

Por sua vez, nos Estados do Amazonas e do Espírito Santo foram editadas legislações fixando o cumprimento de cotas de pessoas com deficiência ocupando cargos públicos em quantidade proporcional ao número de servidores públicos. Ao que tudo indica, tal desígnio não se concretizou. O Estado do Espírito Santo apresentou um percentual de inclusão equivalente a 0,36% do seu quadro de servidores efetivos na administração direta e nas suas

autarquias e fundações. Já o Estado do Amazonas não respondeu a solicitação de acesso à informação feito pelo autor desta pesquisa concernente aos seus servidores com deficiência.

Adicione-se, que pesquisa revelou as limitações da grande maioria dos entes subnacionais em fornecer dados básicos a respeito dos servidores públicos com deficiência que fazem parte dos seus respectivos quadros de pessoal. Em alguns Estados é desconhecido o número de servidores com deficiência, e em outros alegou-se que a coleta de informações sobre as pessoas com deficiência nos seus sistemas de administração de recursos humanos demandaria tempo. Para agravar, nenhum dos 28 (vinte e oito) entes públicos pesquisados declarou possuir estudos, projetos ou programas de práticas inclusivas destinadas a pessoas com deficiência dentro esfera da gestão de pessoas nas organizações públicas.

A propósito, verificou-se nesta pesquisa que várias legislações estaduais estão em descompasso com as determinações inseridas na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; BRASIL, 2009) e no Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), defronte hipóteses de restrições de admissão em cargos públicos por candidatos com deficiência, quando, por exemplo, exige-se aptidão plena e/ou compatibilidade entre a deficiência e o cargo público, que, ao final, tendem a impedir ou dificultar, de forma preconceituosa, o acesso de pessoas com deficiência na administração pública.

Baseado nessas constatações é possível inferir que na prática o Estado atualmente transfere de forma cogente para o setor privado as obrigações de criação de oportunidades de empregos e a contratação de pessoas com deficiência, tendo em mente que o descumprimento das cotas previstas na Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991) enseja para as empresas infratoras a imposição de multas, o que não ocorre no setor público.

Para a administração pública a obrigação de “empregar” (BRASIL, 2009) pessoas com deficiência acaba sendo atenuada pelas particularidades inerentes a própria atividade administrativa, dentre elas a aplicação do princípio da primazia do interesse público, não havendo maiores consequências caso aferido um pequeno número de servidores com deficiência ocupando cargos em carreiras públicas.

Tampouco se pode desprezar a intersecção de múltiplos preconceitos e discriminações estruturais, sejam eles de gênero, raça, idade e escolaridade que, combinados com a deficiência, tendem a acentuar a exclusão desse grupo de pessoas no serviço público. A análise dos resultados na presente pesquisa revelou desequilíbrios na ocupação de cargos públicos frente às características relacionadas à gênero e à raça, mas são as barreiras educacionais e os diferentes tipos de deficiências que influenciam diretamente no ingresso das pessoas com deficiências na administração pública.

Particularmente em relação ao gênero, os dados obtidos demonstram que a taxa de participação de mulheres com deficiência, não obstante ser inferior à do sexo masculino na maioria dos entes públicos, apresentou índices elevados no Distrito Federal, no Paraná e em Santa Catarina. Já no âmbito da União e do Rio Grande do Sul o percentual de servidoras públicas com deficiência encontra-se abaixo de 40%.

No que diz respeito a raça, os resultados extraídos da pesquisa identificou que os percentuais de servidores públicos com deficiência negros ainda são baixos, principalmente se levar em conta que quase 60% das pessoas com deficiência no Brasil são da raça negra. Registre-se que nos Estados de Santa Catarina e do Paraná os percentuais de servidores públicos com deficiência negros não chegam a 20% e na União mais de 60% dos servidores públicos com deficiência são brancos.

Ao analisar os indicadores de grau de instrução, notou-se o elevado percentual de servidores públicos com deficiência com formação de grau superior completo, não somente porque grande parte dos editais de concursos públicos exige essa formação, mas também diante do elevado nível de conhecimento normalmente demandado nas provas. Dessa forma, tendo em conta que o quantitativo de pessoas com deficiência com formação completa de nível médio e nível superior é significativamente inferior, quando comparado com as pessoas sem deficiência, situação essa agravada a depender do tipo e do grau de deficiência, o nível da escolaridade deve ser considerado um fator sensível para a efetivação da inclusão das pessoas com deficiência no serviço público e que tende a acentuar a situação de vulnerabilidade.

Por sua vez, a implementação de uma maior inclusão da pessoa com deficiência no serviço público também esbarra no tipo de deficiência. Por não ser um grupo homogêneo, existe maior participação no mercado de trabalho e na administração pública de pessoas com determinados tipos de deficiência, muito em função da associação entre a deficiência com o fator escolaridade.

No presente estudo, observou-se que a deficiência física é aquela que possui o maior percentual de pessoas com o curso superior completo, coincidindo com o perfil de deficiência predominante nos ocupantes de cargos públicos dos entes públicos pesquisados. De forma inversa, os baixos percentuais de servidores públicos com deficiência intelectual/mental, observados nesta pesquisa, expõe que o objetivo da diversidade na administração pública dificilmente será alcançado sem que se leve em consideração particularidades inerentes a cada deficiência.

Assim, frente o quadro verificado neste estudo de quase exclusão das pessoas com deficiência nas diferentes esferas da administração pública e a tendência de redução do número de cargos públicos, seja em função de eventual aprovação de reformas administrativas, do aumento da idade para aposentadoria, importando em maior tempo de permanência dos servidores públicos civis no serviço ativo, ou até mesmo diante do surgimento de novas tecnologias que tornarão obsoletos determinados cargos públicos, é possível vislumbrar que a reversão dessa situação dependerá de urgentes mudanças de rumo nas ações afirmativas de inclusão ou, do contrário, o objetivo de maior participação das pessoas com deficiência nos cargos públicos poderá nunca se concretizar.

Portanto, não obstante ser possível afirmar que o Brasil tenha uma das mais modernas e completas legislações do mundo a respeito da pessoa com deficiência, a escassez de políticas concretas de gestão de pessoas na administração pública, expõe um indicativo de invisibilidade das pessoas com deficiência na atividade estatal, aliada a possível falta de interesse dos entes públicos em impulsionar a participação desse grupo de pessoas, em função da necessidade de investimentos em acessibilidade nos órgãos públicos e de adaptações nas atividades inerentes aos cargos públicos, fazendo jus essas hipóteses para tema de novos estudos.

Visto isso, e dentro das propostas de aperfeiçoamento de ações afirmativas para fomentar o ingresso de pessoas com deficiência no serviço público, a primeira sugestão que se faz é investir no desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas nos órgãos públicos para que sejam observadas as singularidades dos servidores com deficiência.

É preciso considerar que toda carreira do serviço público deveria ter definida as suas atribuições e o rol de habilidades, aptidões e competências necessárias ao desempenho do cargo público (Fontainha et al., 2015), o que não seria uma tarefa das mais árduas na gestão de pessoas dos entes públicos, na medida em que “a atuação das pessoas no ambiente organizacional do serviço público ocorre segundo rotinas de procedimentos de trabalho de caráter relativamente estável...” (BERGUE, 2010).

Sendo assim, os entes públicos, no âmbito da gestão de pessoas, poderiam, ou até mesmo deveriam, desenvolver políticas, programas e ações de inclusão social e funcional, identificando previamente questões de acessibilidade e de emprego de adaptações razoáveis em cada órgão público, de forma a disponibilizar nos concursos públicos vagas específicas para pessoas com deficiência.

Atente-se que o mapeamento feito nesta pesquisa sobre o perfil dos servidores públicos com deficiência na administração pública federal, distrital e estaduais, espelha a importância de identificar os parâmetros sociais de gênero, raça, idade, escolaridade e das especificidades de cada tipo de deficiência para estabelecer políticas de gestão pública de recursos humanos, alinhadas com a realidade local, que viabilizem o acesso aos cargos públicos para um número de maior de pessoas com deficiência.

Outra questão merecedora de maiores reflexões, decorre de estipulações em normas ou editais no sentido das vagas reservadas para pessoas com deficiência não serem preservadas para futuros concursos públicos, mas sim revertidas para a ampla concorrência, caso não sejam integralmente preenchidas. Tal situação praticamente anula a intenção primária da ação afirmativa de inclusão daquele grupo de pessoas na administração pública.

Propõe-se ainda o estabelecimento de metas de inclusão (KAUFMANN, 2007) de pessoas com deficiência, calculadas com base no número de cargos públicos efetivos, a serem atingidas, dentro de um determinado período, por cada órgão público da administração direta, das autarquias e das fundações públicas, tal como previsto na legislação do Espírito Santo.

Seguindo esses direcionamentos das sugestões propostas, seria possível avaliar a destinação de vagas exclusivas para pessoas com deficiência em concursos de ampla concorrência, ou mesmo a realização de concursos públicos voltados somente para candidatos com deficiência, como já foi efetuado pela Caixa Econômica Federal que, em 2021, admitiu em seus quadros funcionais 992 (novecentos e noventa e dois) pessoas com deficiência, sendo que mais de 40.000 (quarenta mil) candidatos com deficiência participaram do certame público (BRASIL, 2022b).

Em situação semelhante, em janeiro de 2023, o Tribunal de Contas da União proferiu decisão, no processo TC 042.433/2021-5, determinando que o Banco do Brasil “realize concurso público visando ao provimento de vagas e formação de cadastro de reserva exclusivamente para pessoas com deficiência...” (BRASIL, 2023b).

Ainda que ambos os casos sejam de empresas de economia mista, sujeitas a observância da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), nada impede que, havendo planejamento e programação pelos órgãos públicos, concursos públicos exclusivos para pessoas com deficiência também ocorram na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas.

Deve-se registrar que as conclusões dessa pesquisa sofreram certas limitações, diante das dificuldades em se obter dados estatísticos oficiais e informações sobre os servidores públicos com deficiência, principalmente dos Estados.

Espera-se que os resultados, as discussões, conclusões e sugestões apresentados nesta pesquisa viabilizem outros ensaios relacionados com a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público, até porque não se pretendeu esgotar o tema neste momento. Surge então um novo desafio: continuar a investigação para melhor conhecer a visão de gestores

públicos da área de pessoas sobre a participação de pessoas com deficiência na administração pública.

Outros temas também podem ser alvo de pesquisas futuras, como por exemplo, uma pesquisa de campo para verificação de que forma é aferida a compatibilidade do cargo com a deficiência ou a aptidão plena diante da obrigação legal do ente público oferecer acessibilidade e adaptação razoável. Uma outra sugestão de estudo refere-se a questão da inclusão da pessoa com deficiência intelectual/mental no serviço público que também carece de um estudo específico.

7. REFERÊNCIAS

ABRUCIO F. L., LOUREIRO, M. R. Burocracia e ordem democrática: desafios contemporâneos e experiência brasileira. Burocracia e políticas públicas no Brasil: interseções analíticas. Organizadores: Roberto Pires, Gabriela Lotta, Vanessa Elias de Oliveira. – Brasília: Ipea: Enap, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8560/1/Burocracia.pdf>. Acesso em: 10 de nov. 2022.

ALAGOAS. Lei nº 5.247, de 26 de julho de 1991. Institui o regime jurídico único dos servidores públicos civis do estado de alagoas, das autarquias e das fundações públicas estaduais. 1991. Disponível em: https://www.fapeal.br/wp-content/uploads/2015/05/regime_juridico_unico-al.pdf. Acesso em: 20 de jan. 2023.

ALAGOAS. Lei nº 8.376, de 18 de janeiro de 2021. Dispõe sobre a adequação de provas aos portadores de deficiência visual nas situações que menciona. Maceió. 2021. Disponível em: <https://sapl.al.al.leg.br/norma/1948>. Acesso em: 20 de jan. 2023.

AMAPÁ. Lei nº 1.886, de 06 de maio de 2015. Dispõe sobre a isenção do pagamento de taxas de inscrição em Concursos Públicos à pessoa com deficiência física, auditiva e visual no âmbito do Estado do Amapá e adota outras providências. Macapá. 2105. Disponível em: http://www.al.ap.gov.br/pagina.php?pg=buscar_legislacao&n_leiB=1886,%20de%2006.05.15. Acesso em: 20 de jan. 2023.

AMAZONAS. Lei nº 31, de 16 de março de 1989. Dispõe sobre a medida de integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho e dá outras providências. 1989. Disponível em: https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/1989/8930/8930_texto_integral.pdf. Acesso em: 20 de jan. 2023.

AMAZONAS. Lei nº 3.243, de 2 de abril de 2008. Altera, na forma que especifica, a Lei nº 31, de 9 de março de 1989. Dispõe sobre medidas de integração das pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho e dá outras providências. Manaus. 2008. Disponível em: https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2008/7698/7698_texto_integral.pdf. Acesso em: 20 de jan. 2023.

ARAUJO, J. P., SCHMIDT, A. inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 12(Rev. bras. educ. espec., 2006 12(2)), 241–254. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 de set. 2022.

BAHIA. Lei nº 6.677 de 26 de setembro de 1994. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Salvador. 1994. Disponível em: http://www5.tjba.jus.br/juizadosespeciais/images/pdf/legislacao/LEI_6677_94-ESTATUTO_SERVIDOR_PBLICO.pdf. Acesso em: 20 de jan. 2023.

BAHIA, M. S., SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. *Organizações & Sociedade* [online]. 2010, v. 17, n. 54, pp. 439-461. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/whQCjDQ6fRHk6Zxwd9ymhjz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 de dez. 2021.

BALERA, V. M. R. P., FERREIRA, E. D. S., A defesa da pessoa com deficiência e o sistema interamericano de direitos humanos, *Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos com pessoas com deficiência*. Organização de Maria Aparecida Gugel, Waldir Macieira da Costa Filho, Lauro Luiz Gomes Ribeiro. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. Disponível em: https://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2020/04/01_antologia_versao_final_Ampid.pdf. Acesso em: 25 de nov. 2021.

BAMPI, L. N. S., GUILHEM, D., ALVES, E. D. Modelo Social: uma nova abordagem para o tema deficiência. *Revista Latino-Americana de Enfermagem online*. 2010, v. 18, n. 4 Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/4224>. Acesso em: 13 de dezembro de 2021.

BARROS, A. J. S. A Participação Social, por meio da Lei de Acesso à Informação, como Elemento de Aperfeiçoamento da Gestão Pública. *Revista da Controladoria-Geral da União*. Vol. 7, nº 10, Jan/Jul 2015. Brasília. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/34433/14/V7_n10_Participa%cc3%a7%cc3%a3o.pdf. Acesso em: 28 de jan. 2023.

BARROSO, L. R. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do Direito (O triunfo tardio do direito constitucional no Brasil). *Revista de Direito Administrativo*, 240, 1–42. 2005. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/43618>. Acesso em: 20 de out. 2022.

BERGUE, S. T. Comportamento organizacional. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração. UFSC; CAPES: UAB, 2010. Disponível em: https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalogo/10400506032012Comportamento_Organizacional_Aula_1.pdf. Acesso em: 25 de jan. 2023.

BINENBOJM, G. Da supremacia do interesse público ao dever de proporcionalidade: um novo paradigma para o direito administrativo. *Revista de Direito Administrativo*, 239, 1–32. 2005. <https://doi.org/10.12660/rda.v239.2005.43855>. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/43855>. Acesso em: 20 de out. 2022.

BOBBIO, N. A era dos direitos. Tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. — Nova ed. — Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, 7ª reimpressão.

BRANDÃO, C. O direito à adaptação razoável como elemento integrante do direito ao trabalho digno da pessoa com deficiência. *in* DELGADO, G. N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI - Volume I - Principiologia, Dimensões e Interfaces no Estado Democrático de Direito*. Cap. 17. p. 225-244. Ed. LTr. 2020. Disponível em: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/O+direito+%C3%A0+adapta%C3%A7%C3%A3o+razo%C3%A1vel/vid/direito-adaptacao-razoavel-elemento-883075661>. Acesso em: 15 de jan. 2023.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. 1934. Rio de Janeiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 3 de dez. de 2022.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. 1946. Rio de Janeiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 3 de dez. de 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1967. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 3 de dez. de 2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 1. 1969. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em 3 de dez. de 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 de nov. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília. 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 10 de ago. de 2022.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 25 de nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 25 de nov. 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 25 de nov. 2021.

BRASIL, Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília. 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 18 de mai. 2022.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Brasília. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 15 de abr. de 2022.

BRASIL, Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 23 de jan. 2023.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Brasília, DF. 2009a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 20 de nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília. DF. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 20 de jan. de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília. 2015. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 25 de nov. 2021.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Dispõe sobre a 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.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/42157452/do1-2018-09-25-decreto-n-9-508-de-24-de-setembro-de-2018-42157323. Acesso em: 20 de nov. 2021.

BRASIL, Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política para o Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF. 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm#art35. Acesso em: 23 de jan. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.126, de 22 de Março de 2021. Classifica a visão monocular com deficiência sensorial do tipo visual. 2021a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14126.htm. Acesso em 20 de jan. de 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2. ed. Brasília. 2007. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/sugestoes_de_leitura_17122013112940533424.pdf. Acesso em 10 de dezembro de 2022.

BRASIL. Ministério da Previdência. Boletim estatístico da previdência social. Secretaria de Regime Geral de Previdência Social, Coordenação-geral de Estudos e Estatísticas. Janeiro 2023 volume 28, número 01. Brasília. 2023a. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps012023_final.pdf. Acesso em 6 de jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Agência Câmara de Notícias. Bolsonaro veta ampliação de direitos a quem sofre de surdez em apenas um dos ouvidos. Brasília. 2022a. Disponível em <https://www.camara.leg.br/noticias/931552-BOLSONARO-VETA-AMPLIACAO-DE-DIREITOS-A-QUEM-SOFRE-DE-SURDEZ-EM-APENAS-UM-DOS-OUVIDOS>. Acesso em: 12 de fev. 2023.

BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. Caixa convoca quase mil pessoas com deficiência e reforça o atendimento nas agências. Brasília, 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2022/02/caixa-convoca-quase-mil-pessoas-com-deficiencia-e-reforca-o-atendimento-nas-agencias>. Acesso em 23 de fev. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Sumário Executivo. Relação Anual de Informações Sociais –RAIS – Ano Base 2021. Brasília. 2022c. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf. Acesso em 3 de dez. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Igualdade étnico-racial e políticas de cotas e compensação. jurisprudência do STF e bibliografia temática. Secretaria de Documentação, 2018b. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoTematica/anexo/igualdade_etnico_racial.pdf. Acesso em 12 de dez. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Recurso Extraordinário 676.335-MG, Requerente: Ministério Público Federal, Requerida: União. Relator: Min. Cármen Lúcia. Brasília. 2013. Data de julgamento: 26/02/2013. Data de publicação: 01/04/2013. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4211943>. Acesso em 18 de ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.476-DF, Requerente: Partido Socialista Brasileiro. Min. Roberto Barroso. Brasília. 2021b. Data de julgamento: 08/09/2021. Data de publicação: 16/09/2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5949232>. Acesso em 18 de ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.760-DF, Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília. 2019b. Data de julgamento: 13/09/2019. Data de publicação: 26/09/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5247635>. Acesso em 18 de ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186-DF. Requerente: Democratas. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília. 2012. Data de julgamento: 26/04/2012. Data de publicação 20/10/2014. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 7 de ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Ação Direta de Constitucionalidade 41-DF, Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília. 2017. Data de julgamento: 08/06/2017. Data da publicação: 17/08/2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em 7 de ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.388-GO. Requerente: Procurador-Geral da República. Relatora: Min. Rosa Weber. 2020. Data de julgamento: 03/03/2020. Data da publicação: 12/03/2020. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%204388%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 8 de ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 32.732-DF. Relator: Min. Celso de Mello. 2014. Data de julgamento: 03/06/2014. Data da publicação: 01/08/2014. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RMS%2032732%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 8 de ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Mandado de Injunção 6.984-AM. Relator: Min. Roberto Barroso. Data de julgamento: 28/09/2018. Data da publicação: 05/11/2018. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22MI%206984%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 8 de ago. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Súmula nº 377. O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes. 2009b. Brasília. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp>. Acesso em 20 de jan. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Processo 042.433/2021-5. Representação sobre possível descumprimento do art. 93 da Lei 8.213/1991 por parte do Banco do Brasil S.A., caracterizado pelo não preenchimento de postos de trabalho por pessoas com deficiência, no percentual mínimo indicado no inciso IV do citado dispositivo legal. Relator: Min. Aroldo Cedraz. 25 de janeiro de 2023b. Disponível em <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/documento/acordao-completo/042.433%252F2021-5/%2520/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0/%2520>. Acesso em 23 de fev. 2023.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. *Revista do Serviço Público*, 1996, 47(1), 07 - 40. <https://doi.org/10.21874/rsp.v47i1.702>. Disponível em <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/702>. Acesso em: 7 de ago. 2022.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Exposição no Senado sobre a Reforma da Administração Pública. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Cadernos MARE da reforma do estado; v. 3, 1997. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/cadernosmare/caderno03.pdf>. Acesso em: 10 de nov. 2022.

BRESSER-PEREIRA, L. C. *Construindo o Estado Republicano: democracia e reforma da gestão pública*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

CAMPBELL, F. K. Inciting Legal Fictions: Disability's Date with Ontology and the Ableist Body of the Law. *Griffith Law Review*, Vol. 10, 42-62, 2001, Disponível em: <https://research-repository.griffith.edu.au/handle/10072/3714>. Acesso em 5 dez. 2021.

CADEMARTORI, L. H. U., GRUBBA, L. S. O embasamento dos direitos humanos e sua relação com os direitos fundamentais a partir do diálogo garantista com a teoria da reinvenção dos direitos humanos. *Revista Direito GV* [online]. 2012, v. 8, n. 2, pp. 703-724. Epub 28 Mar 2013. ISSN 2317-6172. Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/23930>. Acessado em 3 dez. 2021.

CANOTILHO, J. J. G. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 6ª ed. Livraria Almedina. Coimbra. 1993.

CARVALHO-FILHO, J. S. *Manual de direito administrativo*. 23 ed. rev. ampl e atualizada até 31.12.2009. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de ., MARQUES, A. L.. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14(Organ. Soc., 2007 14(41)), 59–78. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/LmHrTSqDFqWc5XJvxt6m9Lz/?lang=pt#ModalHowcite>. Acesso em 25 nov. 2021.

CEARÁ. Decreto nº 34.534, de 03 de fevereiro de 2022. Regulamenta a lei estadual nº 17.432 de 25 de março de 2021 que reserva vagas para candidatos negros e a reserva vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos destinados ao provimento de cargos ou empregos públicos no âmbito dos órgãos e das entidades do poder executivo estadual e dá outras providências. Fortaleza. 2022. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/ce/decreto-n-34534-2022-ceara-regulamenta-a-lei-estadual-n-17432-de-25-de-marco-de-2021-que-reserva-vagas-para-candidatos-negros-e-a-reserva-vagas-para-pessoas-com-deficiencia-em-concursos-publicos-destinados-ao-provimento-de-cargos-ou-empregos-publicos-no-ambito-dos-orgaos-e-das-entidades-do-poder-executivo-estadual-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 20 de jan. 2023.

COELHO, T. R.; SILVA, T. A. B. da; CUNHA, M. A.; TEIXEIRA, M. A. C. Transparência governamental nos estados e grandes municípios brasileiros: uma “dança dos sete véus” incompleta? *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, São Paulo, v. 23, n. 75, 2018. Disponível

em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cgpc/article/view/73447>. Acesso em 28 jan. 2023.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero, *Revista Estudos Feministas*, V.10 n.1, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011>. Acesso em 2 de abr. 2022.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRLAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. Tradução de Maria Irene S. Betiol. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo. 1993, v. 33, n. 3. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38485>. Acesso em 7 de dez. 2021.

DELGADO, M. G., DELGADO, G. N. A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 193-211, jul./set. 2017. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115870/2017_delgado_mauricio_matriz_constituicao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 de nov. 2021.

DHANDA, A. Construindo um novo léxico dos direitos humanos: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências. *Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos* [online]. 2008, v. 5, n. 8 [Acessado 9 Dezembro 2021], pp. 42-59. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18289/Construindo_um_novo_l%C3%A9xico_dos_direitos_humanos.pdf. Acesso em 3 dez. de 2021.

DINIZ, D. O. que é deficiência. São Paulo. Coleção Primeiros Passos. Editora Brasiliense. 2007. Disponível em https://www.fcm.unicamp.br/fcm/sites/default/files/2016/page/texto_o_que_e_deficiencia-2.pdf. Acesso em 28 de nov. 2021.

DISTRITO FEDERAL. Lei 6.637, de 20 de julho de 2020. Estatuto da Pessoa com Deficiência do Distrito Federal. 2020. Disponível em https://www.sinj.df.gov.br/sinj/DetalhesDeNorma.aspx?id_norma=f82224a2df8f4c5aba3f200f1941c6a0. Acesso em: 20 de jan. 2023

DRACHE, D. Rethinking the Very Essence of Social Inclusion and Things Private. Robarts Centre for Canadian Studies. York University. Disponível em: <http://www.yorku.ca/drache/academic/papers/rethinkingessence.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2002.

ESPÍRITO SANTO. Lei Ordinária nº 7.050, de 3 de janeiro de 2002. Consolida as normas estaduais relativas aos portadores de deficiência e dá outras providências. Vitória. 2005. Disponível em <https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/lei70502002.html>. Acesso em: 20 de jan. 2023.

ESPÍRITO SANTO. Lei nº 10.684, de 3 de julho de 2017. Altera leis que tratam de pessoas com deficiência para atualizar a nomenclatura utilizada na legislação do Estado do Espírito Santo. Vitória. 2017. Disponível em <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=345691>. Acesso em: 20 de jan. 2023.

FACCHINETTI, C. Philippe Pinel e os primórdios da Medicina Mental. *Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental* [online]. 2008, v. 11, n. 3 [Acessado 3 Dezembro 2021], pp. 502-505. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-47142008000300014>>. Epub 30 Set 2008. ISSN 1984-0381. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rlpf/a/s8xJV3WZP6scGcJnyPnjPh/?lang=pt#>. Acesso em 25 nov. 2021.

FERNANDES, D. A. Direitos fundamentais: a lei de inclusão das pessoas com deficiência e o direito à igualdade. *Revista de Direito, [S. l.]*, v. 10, n. 02, p. 159–194, 2019. DOI: 10.32361/20181022017. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/2017>. Acesso em: 02 dez. 2021.

FLICK, U. *Introdução à pesquisa qualitativa: um guia para iniciantes*. Tradução Magda Lopes. Porto Alegre, Penso. 2013.

FLORES, J. H. *A reinvenção dos direitos humanos*. Tradução de: Carlos Roberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

FONSECA, R. T. M. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo*, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78834/2012_fonseca_ricardo_novo_conceito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 12 dez. 2021.

FONTAINHA, F. C., GERALDO, P. H., VERONESE, A., ALVES, C., FIGUEREDO, B. A., WALDBURGER, J. *Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?* Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2014. Disponível em <https://editora.fgv.br/produto/processos-seletivos-para-a-contratacao-de-servidores-publicos-brasil-o-pais-dos-concursos-2656>. Acesso em 10 de nov. 2022.

FONTAINHA, F. C., GERALDO, P. H., VERONESE, A. e ALVES, C. O concurso público brasileiro e a ideologia concursista, *Revista Jurídica da Presidência Brasília*, v. 16, n. 110, 2015, p. 671-702. DOI: <https://doi.org/10.20499/2236-645.RJP2015v16e110-38>. Disponível em <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/38>. Acesso em 10 nov. 2022.

FRASER, N. Reconhecimento sem ética. Tradução Ana Carolina Freitas Lima Ogando e Mariana Prandini Fraga Assis, *Lua Nova, São Paulo* 70:101-138, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/JwvFBqdKJvndHhSH6C5ngr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 de dez. de 2021.

FRASER, N. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. *Cadernos de Campo (São Paulo - 1991)*, 2006. 15(14-15), 231-239. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v15i14-15p231-239>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/view/50109>. Acesso em: 3 de dez. 2021.

GESSER, M., BLOCK, P., MELLO, A. G. Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social. Curitiba: Editora CRV, 2020. Disponível em https://www.mpma.mp.br/arquivos/CAOPID/publicacoes/14609_livro-estudos-sobre-deficiencia-2020.pdf. Acesso em: 22 de fev. 2022.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6ªed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOIÁS. Constituição do Estado de Goiás. Goiânia. 1989. Disponível em <https://legisla.casacivil.go.gov.br/constituicao-estadual>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

GOIÁS. Lei nº 14.715, de 4 de fevereiro de 2004. Regulamenta o inciso IX do art. 92 da Constituição Estadual, que dispõe sobre a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, e define os critérios de sua admissão. Goiânia. 1989. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/80659/pdf>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades, Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, Mar./Abr. 1995. Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38183/36927>. Acesso em 20 de fev. 2021.

GOMES, J. B. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. Revista de informação legislativa, v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/705>. Acesso em 3 de fev. 2022.

GUGEL, M. A. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. 3ª ed. revisada e ampliada. Goiânia: Ed. da UCG, 2016. Disponível em <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-AO-CONCURSO-PUBLICO-MARIA-APARECIDA-GUGEL-20161.pdf>. Acesso em: 20 de abr. 2022.

GUGEL, M. A. Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com/Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)/Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), Coordenação: Joelson Dias, Laíssa da Costa Ferreira, Maria Aparecida Gugel e Waldir Macieira da Costa Filho, Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2014/08/convencao-sdpcd-novos-comentarios.pdf>. Acesso em: 20 de abr. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). CENSO 2010. Rio de Janeiro. 2011. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>. Acesso em 2 dez. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Sistema IBGE de Recuperação Automática. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua PNAD 2019 – Educação – tabelas 7146 e 7268. Rio de Janeiro. 2019. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadca/tabelas>. Acesso em: 3 de jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Produto interno bruto. Rio de Janeiro. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 14 de out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional de Saúde de 2019. Rio de Janeiro. 2021a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>. Acesso em: 10 de mar. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Indicadores sociais das mulheres no Brasil – 2ª edição Título: Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Rio de Janeiro. Ano: 2021b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 17 de jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Conheça o Brasil – População – cor ou raça. Rio de Janeiro. 2021c. Disponível em <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em 17 de jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil. Tabelas. Características Gerais, Trabalho e Educação. Rio de Janeiro. 2022a. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em 13 de jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Características gerais dos moradores 2020-2021. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro. 2022b. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em 15 de jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil - 2ª edição. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. n° 48. Rio de Janeiro. 2022c. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf. Acesso em: 15 de jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional de Saúde de 2019. Volume 6 – Deficiência, idosos, crianças com menos de dois anos de idade, saúde da mulher, pré-natal e paternidade e pré-natal do parceiro. Rio de Janeiro. 2022d Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pns>. Acesso em: 3 de nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Painel - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro. 2022e. 4º Trimestre. Disponível em <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em 25 de jan. 2023.

INSTITUTO ETHOS. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. Coordenação Marta Gil. São Paulo. 2002. Disponível em <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>. Acesso em 20 de nov. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017). Texto para discussão 2579. Felix Lopez e Erivelton Guedes. Brasília. 2020. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10169/1/td_2579.pdf. Acesso em 10 de jan. de 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020), Nota técnica n 49, jul. Brasília. 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/210720_nt_diest_n_49.pdf. Acesso em: 10 de jan. 2023

IRIGARAY, H. A. R., VIANA, A. S. A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas. *Revista Gestão & Planejamento*, v. 17, n. 2, p. 213-231, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/43112/a-insercao-dos-surdos-no-mercado-de-trabalho--politicass-publicas--praticas-organizacionais-e-realidades-subjetivas--i/pt-br>. Acesso em 30 de nov. 2021.

KAUFMANN, R. F. M. Ações afirmativas à brasileira: necessidade ou mito? uma análise histórico-jurídico-comparativa do negro nos Estados Unidos da América e no Brasil. Porto Alegre. Livraria do Advogado Editora. 2007.

KERNER, I. Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. Tradução de Bianca Tavolari. *Novos Estudos*, n° 93, julho, p. 45-58. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/nec/n93/n93a05.pdf>. Acesso em: 2 de abr. 2022.

LOPES, L. V. C. F. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU. Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos com pessoas com deficiência. Organização de Maria Aparecida Gugel, Waldir Macieira da Costa Filho, Lauro Luiz Gomes Ribeiro. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. Disponível em https://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2020/04/01_antologia_versao_final_Ampid.pdf. Acesso em: 25 de mai. 2022.

LORENZO, S. M., & SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. *Revista Brasileira De Educação Especial*, 23(Rev. bras. educ. espec., 2017 23(3)), 345–360. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGGQpqb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 de mai. 2022.

MACERA, P. H. (2016). Direito administrativo inclusivo e princípio da isonomia: critérios para o estabelecimento de uma discriminação positiva inclusiva constitucional. *Revista De Direito Administrativo*, 271, 144–191. <https://doi.org/10.12660/rda.v271.2016.60764>. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/60764>. Acesso em: 15 de dez. 2022.

MARANHÃO. Lei n° 11.569, de 19 de outubro de 2021. Estatuto da Inclusão Social e Econômica das Pessoas com Deficiência e dá outras providências. São Luis. 2021. Disponível em <https://leisestaduais.com.br/ma/lei-ordinaria-n-11569-2021-maranhao-institui-o-estatuto-da-inclusao-social-e-economica-das-pessoas-com-deficiencia-do-estado-do-maranhao-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 8ª ed. São Paulo. Ed. Atlas. 20017.

MARTEL, L. C. V. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos, São Paulo, v. 8, n. 14, jun. 2011. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/44475>. Acesso em: 10 de nov. 2022.

MARTÍNEZ, G. P-B. Lecciones de Derechos Fundamentales. Colección Derechos Humanos y Filosofía del Derecho. Dykinson, Madrid: 2005.

MATO GROSSO DO SUL. Lei nº 3.181, de 21 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre a Política Estadual para Promoção e Integração Social da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais. Campo Grande. 2006. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/ms/lei-ordinaria-n-3181-2006-mato-grosso-do-sul-dispoe-sobre-a-politica-estadual-para-promocao-e-integracao-social-da-pessoa-portadora-de-necessidades-especiais>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Decreto nº 10.015, de 3 de agosto de 2000. Política Estadual para a Promoção e Integração Social da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Campo Grande. 2000. Disponível em <https://www.agems.ms.gov.br/decreto-no-10-015-de-3-de-agosto-de-2000/>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Decreto nº 15.788, de 7 de outubro de 2021. Regulamenta o procedimento de avaliação dos candidatos autodeclarados negros ou índios e dos inscritos como pessoa com deficiência, a ser observado nos concursos públicos para provimento de cargos no âmbito da administração pública estadual direta, autarquias e fundações no Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. Campo Grande. 2021. Disponível em https://www.tjms.jus.br/legislacao/public/pdf-legislacoes/decreto_n._15.788.pdf. Acesso em: 21 de jan. 2023.

MEDAUAR. O. Direito administrativo moderno. 7ª ed. ver. e atual. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais. 2003.

MEIRELLES. H. L. Direito administrativo brasileiro. Atualizado por Eurico de Andrade Azevedo, Décio Balestro Aleixo, José Emmanuel Burle Filho, 29ª Ed. 2004. Malheiros Editores. São Paulo.

MICHENER, G. Gauging the Impact of Transparency Policies. Public Administration Review. January | February 2019. Disponível em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/puar.13011>. Acesso em: 16 de jan. 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. 1995. Disponível em: https://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis/lei_11867.pdf. Acesso em: 21 de jan. 2023.

MINAS GERAIS. Decreto nº 42.257, de 15 de janeiro de 2002. Estabelece normas para a definição de cotas de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência nos concursos públicos da Administração Direta e Indireta e dá outras providências. Belo Horizonte. 2002. Disponível em: https://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/decretos/decreto_42257.pdf. Acesso em: 21 de jan. 2023.

MINAYO, M. C. de S.; DEMO, P.; SILVA, R. A. da. Pessoas com Deficiência (PcD) egressas de uma formação profissional: trabalho e educação. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, Araraquara, v. 15, n. 4, p. 1703–1729, 2020. DOI: 10.21723/riaee.v15i4.13816. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/13816>. Acesso em: 11 dez. 2021.

MOREIRA, A. J. O que é discriminação? Belo Horizonte. Grupo Editorial Letramento. Casa do Direito. 2017.

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. *Ciênc. saúde coletiva*, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/12787>. Acesso em 27 de nov. 2021.

OLIVEIRA, L. G. S. O “gender gap” no mercado de trabalho pode ser mitigado por boas políticas públicas. Fundação Getúlio Vargas. 11 de out. de 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/gender-gap-mercado-trabalho-pode-ser-mitigado-boas-politicas-publicas>. Acesso em 17 de jan. de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração dos Direitos do Deficiente Mental. Nova York, 1971. Disponível em: https://www.camara.leg.br/Internet/comissao/index/perm/cdh/Tratados_e_Convencoes/Deficientes/declaracao_direitos_deficiente_mental.htm. Acesso em: 26 de nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Nova York, 1975. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 26 de nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Nova York, 2007. Disponível em: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>. Acesso em: 26 de nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Cinco pontos-chave para a inclusão de pessoas com deficiência na resposta à COVID-19. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_741621/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 de dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Convenção nº 111. 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 3 de fev. de 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde / [Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais em português, org.; coordenação da tradução Cássia Maria Buchalla]. – 1. ed., 1. reimpre. – São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008. Disponível em https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9788531407840_por.pdf?sequence=11. Acesso em: 3 dez. 2021.

PARÁ. Lei nº 6.988, de 2 de julho de 2007. Institui a isenção aos portadores de deficiência ou necessidades especiais das taxas de inscrição de concurso público no âmbito do Estado do Pará e dá outras providências. Belém. 2007. Disponível em: http://bancodeleis.alepa.pa.gov.br:8080/lei6988_2007_75963.pdf. Acesso em: 20 de jan. 2023.

PARAÍBA. Lei nº 5.556, de 14 de janeiro de 1992. Dispõe sobre o percentual de vagas para os deficientes físicos nos concursos públicos no Estado e dá outras providências. João Pessoa. 1992. Disponível em http://www.al.pb.leg.br/al_pb/download/legislacaoestadualsobrepessoasdeficiente2013.pdf. Acesso em: 20 de jan. 2023.

PARANÁ. Lei nº 18.419, de 7 de janeiro de 2015, Estabelece o Estatuto da Pessoa com Deficiência do Estado do Paraná. Curitiba. 2015. Disponível em: http://portal.assembleia.pr.leg.br/modules/mod_legislativo_arquivo/mod_legislativo_arquivo.php?leiCod=46249&tipo=L&tplei=0. Acesso em: 21 de jan. 2023.

PERNAMBUCO, Lei nº 14.538, de 14 de dezembro de 2011. Institui regras para a realização dos concursos públicos destinados a selecionar candidatos ao ingresso nos cargos e empregos públicos da Administração Direta, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Estado de Pernambuco. Recife. 2011. Disponível em <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=14538&complemento=0&ano=2011&tipo=&url=>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

PERNAMBUCO. Lei nº 16.710, de 26 de novembro de 2019. Altera a Lei nº 14.538, de 14 de dezembro de 2011, que institui regras para a realização dos concursos públicos destinados a selecionar candidatos ao ingresso nos cargos e empregos públicos da Administração Direta, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Estado de Pernambuco. Recife. 2019. Disponível em <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=16710&complemento=0&ano=2019&tipo=&url=>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

PEREZ, V. S. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, RJ, v. 10, n. 4, p. 883 a 893, 2012. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/7187>. Acesso em: 25 de mai. 2022.

PIAUI, Lei nº 4.835, de 23 de maio de 1996. Define o percentual de cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiências, os critérios de sua admissão na Administração Pública e dá outras providências. Teresina. 1996. Disponível em <https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2017/05/lei%20n%204.835%20de%2023.05.%201996.pdf>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

PIOVESAN, F. C. Caderno de Direito Constitucional. Escola da Magistratura do Tribunal Regional Federal da 4ª região, Rio Grande do Sul, 2006. Disponível em https://www.trf4.jus.br/trf4/upload/arquivos/emagis_atividades/ccp5_flavia_piovesan.pdf. Acesso em 25 de nov. 2021.

PIOVESAN, F. C. Ações afirmativas no Brasil: Desafios e Perspectivas. Revista Estudos Feministas, 16 (Rev. Estud. Fem., 2008 16(3)). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnv8FQsVZzFH/?lang=pt#>, Acesso em: 5 de fev. 2022.

PIMENTA, C. C. Aspectos recentes da organização e das políticas de modernização da função administrativa pública federal. Revista de Administração Pública, 28(2), 153 a 167. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8495>. Acesso em 10 de nov. 2022.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa social; métodos e técnicas; colaboradores José Augusto de Souza Peres ... (et al.). 3ª. ed. - 14ª reimpr. São Paulo. Atlas. 2012.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 2.298, de 28 de julho de 1994. Regulamenta o artigo 338, I, da Constituição do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências. Rio de Janeiro. 1994. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/69d90307244602bb032567e800668618/708c03a4ee2dabfb0325650e0077f781?OpenDocument>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Decreto nº 56.229, de 7 de dezembro de 2021. Dispõe sobre a ação afirmativa de reserva de vagas para as pessoas com deficiência, para as pessoas trans, para as pessoas negras e para as pessoas integrantes dos povos indígenas no âmbito dos concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos, bem como nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público no âmbito dos órgãos e entidades integrantes da administração pública direta e indireta do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2021. Disponível: http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.asp?Hid_Tipo=TEXTO&Hid_TodasNormas=72239&hTexto=&Hid_IDNorma=72239. Acesso em: 21 de jan. 2023.

RIO GRANDE DO NORTE. Lei nº 7.943, de 5 de junho de 2001. Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos públicos civis na Administração Pública, e dá outras providências. Natal. 2001. Disponível em <https://leisestaduais.com.br/rn/lei-ordinaria-n-7943-2001-rio-grande-do-norte-dispoe-sobre-a-reserva-de-cargos-e-empregos-publicos-civis-na-administracao-publica-esta-dual-e-da-outras-providencias#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20reserva%20de,dual%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias..> Acesso em: 21 de jan. 2023.

RIO GRANDE DO NORTE. Lei nº 10.584, de 03 de setembro de 2019. Assegura às pessoas com deficiência visual a adequação de condições para realização de provas em concursos públicos. Natal. 2019. Disponível em <http://www.al.rn.gov.br/storage/legislacao/2021/l3smwpqbgidxtnsulzzf95suixrv7.pdf>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

ROBERT. P. M., HARLAN, S. L. Mechanisms of Disability Discrimination in Large Bureaucratic Organizations: Ascriptive Inequalities in the Workplace. *The Sociological Quarterly*, Autumn, 2006, Vol. 47, No. 4 (Autumn, 2006), pp. 599-630. Published by: Taylor & Francis, Ltd. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/4121184>. Acesso em 10 de out. 2022.

ROCHA, C. L. A. O princípio da igualdade e a ação afirmativa no Direito Constitucional -- A ação afirmativa na Constituição da República de 1988 e na legislação infraconstitucional *Revista de informação legislativa*, v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996 | *Revista Trimestral de Direito Público*, n. 15, p. 85-99, 1996 | *Gênesis: Revista de Direito Administrativo Aplicado*, v. 3, n. 10, p. 649-664, jul./set. 1996. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/176462>. Acesso em 15 fev. 2022

RODRIGUES, K. F., MICHENER, G. A necessidade de identificação como barreira ao acesso à informação: evidências e práticas no Brasil e no mundo. *Administração Pública e Gestão Social*, 10(4), 303–315. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/5733>. Acesso em 16 de jan. 2023.

RONDONIA. Lei nº 2.196, de 30 de novembro de 2009. Estatuto do Portador de Necessidades Especiais nos limites territoriais do Estado de Rondônia. Porto Velho. 2009. Disponível em <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=160844>. Acesso em: 20 de jan. 2023.

RORAIMA, Lei nº 965, de 17 de abril de 2014. Institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Boa Vista. 2014. Disponível em <https://al.rr.leg.br/wp-content/uploads/2019/02/Lei-Ordinaria-No.-965.pdf>. Acesso em: 20 de jan. 2023.

SANTA CATARINA. Lei nº 17.292, de 19 de outubro de 2017. Consolida a legislação que dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis. 2017. Disponível em http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2017/17292_2017_lei.html. Acesso em: 21 de jan. 2023.

SANTOS, W. R. dos. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. *Physis: Revista de Saúde Coletiva* [online]. 2008, v. 18, n. 3 [Acessado 2 Dezembro 2021], pp. 501-519. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-73312008000300008>>. Epub 08 Dez 2008. ISSN 1809-4481. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/SDWpCmFGWGn69qtRhdqqGSy/?lang=pt>. Acesso em: 25 dez. 2021.

SÃO PAULO. Lei Complementar nº 683, de 18 de setembro de 1992, dispõe sobre reserva, nos concursos públicos, de percentual de cargos e empregos para portadores de deficiência e dá providências correlatas. São Paulo. 1992. Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1992/compilacao-lei.complementar-683-18.09.1992.html>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

SÃO PAULO. Decreto nº 59.591, de 14 de outubro de 2013. Dispõe sobre critérios e procedimentos relativos à participação em concursos públicos de pessoas com deficiência, nos termos da Lei Complementar nº 683, de 18 de setembro de 1992, alterada pela Lei Complementar nº 932, de 8 de novembro de 2002, e dá providências correlatas. São Paulo. 2013. Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2013/decreto-59591-14.10.2013.html>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

SÃO PAULO. <https://portal.fazenda.sp.gov.br/acessoinformacao/Paginas/Relat%C3%B3rio-Anual-do-Governo-do-Estado.aspx>. Acesso em: 8 de jan. 2023.

SCHIEK, D. Sex, Race and Disability. Refocusing EU Non-Discrimination Law. *DiGeSt. Journal of Diversity and Gender Studies*, Vol. 2, No. 1-2 (2015), pp. 51- 55 Published by: Leuven University Press. Disponível em https://www-jstor-org.sbproxy.fgv.br/stable/pdf/10.11116/jdivegendstud.2.1-2.0051.pdf?refreqid=fastly-default%3A7b1e0d487e64988eb9977e410e7f63b8&ab_segments=0%2Fbasic_search_gsv2%2Fcontrol&origin=&initiator=search-results&acceptTC=1. Acesso em: 16 de fev. 2023.

SELLTIZ, C, WRIGHTSMAN, L. S, COOK, S, W. Métodos de pesquisa nas relações sociais. Organizadora da 4ª edição norte-americana: Louise H. Kidder. Tradutores: Maria Martha Hubner D' Oliveira, Miriam Marinotti del Rey. Cap. 3. 2ª ed. São Paulo. Editora Pedagógica e Universitária, 1987.

SERGIPE, Lei Complementar 33, de 26 de dezembro de 1996, Institui o Código de Organização e de Procedimento da Administração Pública do Estado de Sergipe. Aracaju. 1996. Disponível em <https://al.se.leg.br/legislacao-consolidada/>. Acesso em: 21 de jan. 2023.

SERGIPE. Lei Complementar nº 99 de 02 de agosto de 2004 - Altera e acrescenta disposições de artigos da Lei Complementar nº 33, de 26 de dezembro de 1996. Aracaju. 2004. Disponível em: https://www.se.gov.br/setc/arquivos.setc.se.gov.br/ArquivosSite/arquivos/lei_comp._99.pdf. Acesso em: 21 de jan. 2023.

SILVA, G. P. Desenho de pesquisa, Brasília: ENAP, 2018. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7241569/mod_resource/content/1/Livro_Desenho%20de%20pesquisa.pdf. Acesso em: 12 de jan. 2022.

TAYLOR, C. Argumentos Filosóficos. Capítulo 12. Tradução Adail Ubirajara Sobral, Editora Loyola, São Paulo, 2000.

TENÓRIO, F. G. Cidadania e trabalho. *Revista de Administração Pública*, 32(5), 203 a 207. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7763>. Acesso em: 20 de nov. 2021.

TOURINHO, R. Concurso Público. 1ª. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020. Disponível em: <https://www.forumconhecimento.com.br/livro/4008>. Acesso em: 9 de set. 2022.

VELTRONE, A. A., ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. *Revista Educação Especial*, 23(36). Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/1434>. Acesso em: 8 de ago. 2022.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo, Ed. Atlas S.A, 4ª ed. 2003.

VIEIRA, Leonardo Carneiro Assumpção. Merecimento na Administração Pública. 1ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2011. Disponível em: <https://www.forumconhecimento.com.br/livro/1248>. Acesso em: 9 de set. 2022.

WERNECK, C. Manual sobre Desenvolvimento Inclusivo para a Mídia e Profissionais de Comunicação, WVA Editora, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <https://bds.unb.br/handle/123456789/361>. Acesso em 28 de nov. 2021.