

VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CONCURSOS PÚBLICOS

Kamila Resende Moraes¹
Diego Roger Borba Amaral²

Resumo: A lei de cotas em concursos públicos para deficientes é uma medida federal. Ou seja, vale para qualquer processo seletivo de órgão do governo. O artigo 37 assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para o provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com suas deficiências, reservando-lhes, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas do concurso. A presente pesquisa buscou analisar a opinião dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Uberaba acerca do assunto. A metodologia utilizada foi a aplicação de questionário e a análise dos dados. Os resultados mostraram que todos concordam com a política de reserva de vagas à deficientes, porém alguns afirmam que não se trata de gestão pública para minimizar as desigualdades sociais. Percebe-se que a opinião dos servidores públicos municipais de Uberaba é heterogênea quanto a esse assunto.

251

Palavras-chave: Concurso. Cotas. Deficientes. Inclusão.

Abstract: The quota law in public competitions for the disabled is a federal measure. That is, valid for any selection process of government agency. Article 37 ensures that persons with disabilities have the right to take part in a public competition, on an equal basis with other candidates, to fill positions whose duties are compatible with their deficiencies, reserving them at least 5% (five percent) of the vacancies in the contest. The present research sought to analyze the opinion of public servants of the Municipality of Uberaba on the subject. The methodology used was the application of a questionnaire and data analysis. The results showed that all agree with the policy of reserving vacancies for the disabled, but some affirm that it is not about public management to minimize social inequalities. It is noticed that the opinion of the municipal public servants of Uberaba is heterogeneous on this subject.

Keywords: Contest. Quotas Disabled. Inclusion.

1. INTRODUÇÃO

¹ Licenciada em Química pela Universidade de Uberaba e Engenheira Química pela Universidade de Uberaba. Mestranda em Ciência e Tecnologia em Alimentos pelo Instituto Federal do Triângulo Mineiro. E-mail: kamilaresende1994@hotmail.com.

² Engenheiro Civil pela Universidade de Uberaba. Mestre em Engenharia Civil pela Universidade Federal de Uberlândia. Professor e Coordenador do Curso de Engenharia Civil da Faculdade FINOM de Patos de Minas. E-mail: diegoamaral.eng@hotmail.com.

Recebido em 18/02/2019

Aprovado em 10/04/2019

A pessoa com deficiência foi, durante muitos anos, excluída da sociedade. Na verdade, ela deve ser tratada como um cidadão comum e ter os mesmos direitos: frequentar escola e ter ensino de qualidade; ter meios de se qualificar profissionalmente; ter as mesmas oportunidades e concorrer em igualdade uma vaga para o mercado de trabalho.

Hoje, no Brasil, a pessoa que possui um determinado tipo de deficiência, mas que seja apta a desempenhar tal função pública, para atender o interesse da coletividade, pode concorrer à vaga de concurso público e pode ainda optar pelas vagas exclusivas e obrigatórias destinadas a esse grupo.

Mesmo com esse direito, muitas vezes o processo é burocrático e, às vezes, é necessário até ação judicial para a posse do cargo. Esse motivo está relacionado à dificuldade que a Administração Pública tem de receber esse profissional em seu quadro de funcionários, seja por despreparo, por preconceito ou por não cumprimento da legislação vigente.

Em alguns concursos, não há a totalidade do apoio a esses tipos de candidatos, seja com salas e/ou provas adaptadas ao tipo de deficiência e até mesmo unifica as classificações, ou seja, em alguns casos não há destinação exclusiva de vagas às pessoas com deficiência.

O presente estudo propôs avaliar a eficiência das vagas destinadas às pessoas com deficiência, visando analisar a opinião de funcionários concursados da Prefeitura Municipal de Uberaba.

O objetivo geral desta pesquisa foi avaliar a eficiência do sistema de cotas para pessoas com deficiência em concursos públicos. Os objetivos específicos foram: estudar a legislação pertinente ao percentual destinado às pessoas com deficiência para concursos públicos; analisar, por meio de questionário, a opinião de servidores públicos da Prefeitura Municipal de Uberaba a respeito do sistema de cotas para pessoas com deficiência em concursos.

Portanto, tornou-se importante avaliar se esse percentual é suficiente ou não para a inclusão de pessoas com deficiência em cargos públicos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

É notável o crescimento de movimentos que defendem os direitos de pessoas com deficiência nos últimos anos no Brasil. Tal fato está relacionado à inclusão social, regida por

legislações específicas.

As políticas de inclusão social tendem a atingir o princípio da igualdade, uma vez que tem por finalidade promover o aumento de oportunidades para todos, independentemente de deficiência física ou não (BAYMA, 2012).

“Durante muitos anos as pessoas portadoras de deficiência foram tratadas à margem da sociedade, algumas vezes segregadas em hospitais, clínicas e outras instituições. Eram injustamente discriminadas, chegando ao ponto de serem taxadas de pessoas diferentes, "anormais"” (DANTAS, s.d., p. 1).

Percebe-se o quanto as pessoas com algum tipo de deficiência eram separadas e excluídas do contexto social. A pessoa com deficiência, mesmo com suas limitações, que devia ser ajustar à sociedade em que vivia e não o contrário.

Mesmo que há muito o que se fazer em relação à inclusão social, os avanços são nítidos, com amenização da discriminação e a busca por condições igualitárias para pessoas com deficiência física, biológica, mental, etc.

4.1 – Deficiência e o mercado de trabalho

As pessoas que apresentam algum tipo de deficiência não são, na maioria das vezes, contratadas por uma empresa e consideradas aptas para o desempenho de determinada função nos postos de trabalho.

Porém, a limitação não significa que a pessoa com deficiência é incapaz de realizar atividades trabalhistas. O exame admissional, feito antes do início da contratação de um funcionário, atesta as deficiências de um profissional, suas limitações, mas a empresa pode se flexibilizar para aproveitar as potencialidades do mesmo.

“O termo "deficiência" significa uma **restrição** física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que **limita** a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social” (DANTAS, s.d., p. 1).

A restrição limita a capacidade, mas não impede. Não pode-se considerar um deficiente inapto para o trabalho, devido à sua condição física ou mental, pois o mesmo pode sim contribuir para uma determinada atividade na empresa.

4.2 – Ações afirmativas na Administração Pública

As medidas governamentais relacionadas às ações afirmativas objetivam a minimização das disparidades e desigualdades entre cidadãos diferentes.

O Brasil, seguindo modelos internacionais, instituiu o Decreto n° 4.228, de 13 de maio de 2002, que busca atingir metas percentuais para pessoas com deficiência, afro-brasileiros e mulheres. Por meio deste, foi possível dar acesso às pessoas com algum tipo de deficiência, mas com capacidade para o trabalho, à Administração Pública, ou seja, terem possibilidade de serem concursados (GUGEL, 2016).

Tal medida ainda possibilita à esse grupo, quando devidamente qualificado, o acesso à cargos superiores, com melhor remuneração e que demandam mais responsabilidade.

A norma se destina também ao administrador público que ao praticar atos de gestão passa a exigir daqueles que negociam com a administração pública federal o compromisso com a inclusão da pessoa com deficiência. É o que se percebe na determinação de que o beneficiário das transferências negociadas de recursos celebrados pela Administração Pública Federal também adira ao programa; ao estabelecer a rotina de melhor pontuar no processo de licitação os fornecedores e empresas prestadoras de serviços que comprovem a adoção de política interna idêntica em suas empresas, além de verificar o cumprimento da lei referente à reserva de postos de trabalho para pessoa com deficiência em empresas com cem ou mais empregados, na forma artigo 93 da Lei n° 8.213/1990 (GUGEL, 2016, p. 98-99).

Assim, percebe-se que tais adoções legislativas fazem com que o governo cumpra seu papel com oportunidades às pessoas com deficiência de forma direta e indireta.

4.3 – Tratamento diferenciado em concursos públicos

A Lei n° 7.853/1989 foi regulamentada em 1.999, por meio do Decreto n° 3.298. Este também define a deficiência como a perda ou a anormalidade estrutural, anatômica ou função fisiológica de um indivíduo, enquanto a deficiência permanente é aquela que se estabilizou e não mais permite recuperação mesmo diante de tratamentos. E a incapacidade como redução da capacidade de integração com necessidade de equipamentos ou adaptações para que a mesma possa exercer a atividade atribuída ou desempenhar sua função (SILVA, 2015).

A autora ainda infere que a pessoa com deficiência deve-se enquadrar nessa condição

caso tenha deficiência física, auditiva, visual ou mental.

Embora concorra a todas as vagas, ao candidato com deficiência é reservado no mínimo o percentual de 5% em face da classificação obtida, tal como previsto no artigo 37, parágrafo 1º, Decreto nº 3.298/1999. A reserva mínima de 5% em face da classificação obtida é uma importante ferramenta normativa de discriminação positiva, pois objetiva garantir a nomeação do candidato com deficiência quando o percentual da reserva de vagas no concurso público for inferior a 5% (GUGEL, 2016, p. 133).

Esse tratamento diferenciado faz com que o candidato ao concurso concorra às vagas de ampla concorrência e às de ações de inclusão social. Além disso, a legislação adota que caso houver número fracionado destinado às vagas exclusivas às pessoas com deficiência, deve-se arredondar para cima a quantidade de vagas ofertadas, para que a eficácia da ação não seja violada. Ex.: para um concurso que tenha dez vagas para engenheiro químico, 5% delas equivaleria a meia vaga, que no caso arredondando passaria para uma vaga e garantindo o direito adquirido.

3 METODOLOGIA

Foi realizada pesquisa bibliográfica pertinente ao tema de estudo e um questionário aplicado aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Uberaba para se analisar a opinião dos mesmos sobre as cotas para deficientes em concursos públicos.

As questões foram aplicadas pelos autores a 10 funcionários públicos municipais em Uberaba. As perguntas e as respectivas opções estão no Apêndice, ao final deste artigo.

Foram apresentados os resultados obtidos com a pesquisa e o questionário, detalhando a opinião dos mesmos quanto à legislação vigente. As conclusões são relativas à necessidade do acréscimo de vagas aos portadores de necessidades especiais ou se os entrevistados concordam com a quantidade ofertada.

4 RESULTADOS

Na Pergunta 1, os entrevistados opinaram se as vagas destinadas à deficientes em concursos públicos é uma forma de gestão pública com a finalidade de dar amplo acesso ao mercado de trabalho. Seis (60%) responderam que sim, enquanto quatro (40%) acreditam que não.

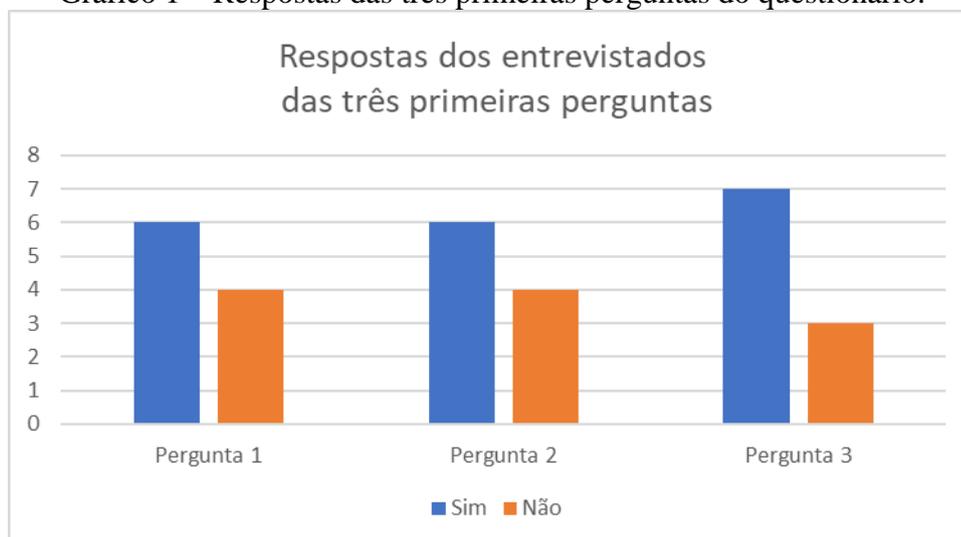
Ao serem questionados (Pergunta 2) sobre esse mecanismo de oferecer vagas

exclusivas aos deficientes em concursos públicos é eficiente para reduzir diferenças sociais e permitir a inclusão, seis (60%) disseram que sim, enquanto quatro (40%) responderam que não.

A Pergunta 3 procura saber se essas vagas exclusivas aos deficientes permitem reduzir desigualdades, beneficiando grupos que foram discriminados historicamente ou que são vítimas de exclusão social. Sete (70%) afirmaram que sim, enquanto três (30%) não concordam com a minimização de tais disparidades.

O Gráfico 1 apresenta as respostas das três primeiras perguntas.

Gráfico 1 – Respostas das três primeiras perguntas do questionário.

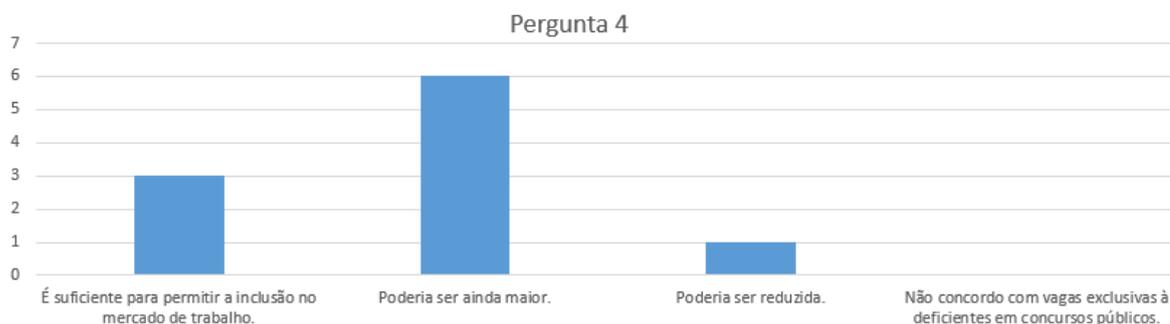


Fonte: Autores (2018).

E por fim, ao serem questionados sobre o que acham do percentual de vagas de deficientes nos concursos (mínimo 5%), três deles (30%) acreditam que é suficiente para dar o acesso a eles ao mercado de trabalho. Seis funcionários (60%) acreditam que a porcentagem de vagas reservadas poderia ser ainda maior, enquanto apenas um (10%) afirma que poderia ser reduzida. Nenhum entrevistado é contrário à reserva de vagas exclusivas à deficientes em concursos públicos.

Os dados dessa última (Pergunta 4) são apresentados a seguir no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Respostas da Pergunta 4.



Fonte: Autores (2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando os resultados, verifica-se que a opinião dos servidores públicos municipais de Uberaba não é homogênea. A maioria concorda que o percentual de vagas reservadas à deficientes em concursos públicos deveria ser ampliada. Nenhum tem opinião contrária ao mecanismo de reserva, porém alguns afirmaram que tal processo não é uma forma eficaz de gestão pública para permitir o acesso ao mercado de trabalho, que não reduz as diferenças e disparidades sociais.

É importante frisar que os entrevistados não possuem deficiência, e por esse motivo, buscou-se aferir a opinião dos mesmos quanto a esse assunto que gera polêmica.

Nota-se que o sistema de reserva de vagas exclusivas à deficientes em concursos públicos é uma forma de inclusão social à essa classe de pessoas, porém alguns discordam do percentual destinado a esse fim, e que esse mecanismo não reduz desigualdades sociais.

REFERÊNCIAS

BAYMA, Fátima. Reflexões sobre a Constitucionalidade das Cotas Raciais em Universidades Públicas no Brasil: referências internacionais e os desafios pós-julgamento das cotas. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 20, n. 75, abr.-jun. 2012, p. 325-345 Fundação Cesgranrio. Rio de Janeiro, Brasil.

DANTAS, Adriano Mesquita. **Os portadores de deficiência e o concurso para provimento de cargos e empregos públicos:** A ineficácia dos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais. s. d. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/7150/os-portadores-de-deficiencia-e-o-concurso-para-provimento-de-cargos-e-empregos-publicos>>. Acesso em: 19 abr. 2018.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta.** / Maria Aparecida Gugel __ Goiânia: Ed. da UCG, 2016. 357p.

SILVA, Luzia Felix da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e superações no ambiente de trabalho.** 2015. 59 f. TCC (Graduação) - Curso de Serviço Social, Estácio, Rio de Janeiro, 2015.

VASCONSELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.1-13, 23 mar. 2010.