



13^a REUNIÃO REGIONAL SUDESTE ANPEd

EM DEFESA DA EDUCAÇÃO PÚBLICA, LAICA E
GRATUITA: POLÍTICAS E RESISTÊNCIAS

2271 - Trabalho Completo - 13a Reunião Científica Regional da ANPEd-Sudeste (2018)
GT 15 - Educação Especial

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: PARTICIPAÇÃO/APROVAÇÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS FEDERAIS
Adriana Pagaiame - FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEUSP
Maria Eloisa Famá D'antino - UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
Agência e/ou Instituição Financiadora: Fundação Carlos Chagas

Este estudo analisou dados de concursos públicos para identificar o tipo e grau de severidade da deficiência declarada pelos candidatos inscritos como pessoas com deficiência, trazendo à baila o debate sobre quem está sendo amparado pela reserva de vagas prevista no Decreto Federal nº 3.298/1999. Com base no banco de dados da Fundação Carlos Chagas e apoio do *software* SPSS selecionamos e analisamos 34 concursos federais, realizados entre o ano de 2010 e 2014, considerando os dois cargos mais concorridos: Técnico e Analista Judiciário - Área Administrativa, de nível médio e superior, respectivamente. Constatamos que a maioria das pessoas com deficiência que ingressam no serviço público declara ter deficiência leve, que não necessita de nenhum tipo de adaptação para realização das tarefas. Dentre as pessoas com deficiências mais severas, os cegos representam o maior número de inscritos (e de aprovados), seguido dos usuários de cadeira de rodas e em menor quantidade, os surdos - usuários de Libras. Esta pesquisa indica que as pessoas com deficiências têm ingressado nos quadros do serviço público federal em função da existência da reserva de vagas nos concursos, não apresentando desempenho que sinalize possibilidade de concorrer com candidatos da ampla concorrência.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: PARTICIPAÇÃO/APROVAÇÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS FEDERAIS

RESUMO

Este estudo analisou dados de concursos públicos para identificar o tipo e grau de severidade da deficiência declarada pelos candidatos inscritos como pessoas com deficiência, trazendo à baila o debate sobre quem está sendo amparado pela reserva de vagas prevista no Decreto Federal nº 3.298/1999. Com base no banco de dados da Fundação Carlos Chagas e apoio do *software* SPSS selecionamos e analisamos 34 concursos federais, realizados entre o ano de 2010 e 2014, considerando os dois cargos mais concorridos: Técnico e Analista Judiciário - Área Administrativa, de nível médio e superior, respectivamente. Constatamos que a maioria das pessoas com deficiência que ingressam no serviço público declara ter deficiência leve, que não necessita de nenhum tipo de adaptação para realização das tarefas. Dentre as pessoas com deficiências mais severas, os cegos representam o maior número de inscritos (e de aprovados), seguido dos usuários de cadeira de rodas e em menor quantidade, os surdos - usuários de Libras. Esta pesquisa indica que as pessoas com deficiências têm ingressado nos quadros do serviço público federal em função da existência da reserva de vagas nos concursos, não apresentando desempenho que sinalize possibilidade de concorrer com candidatos da ampla concorrência.

Palavras-chave: concurso público; cotas; pessoas com deficiência.

INTRODUÇÃO

Estudiosos de diversas áreas têm dedicado especial atenção à trajetória de inclusão e à participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para tanto, vêm acompanhando tais processos em função do cumprimento da Lei nº 8.213/1991 (conhecida como lei de cotas) por empresas privadas e pelo preenchimento de vagas no serviço público, pelo sistema de reserva de vagas em concursos públicos, regulamentado pelo Decreto Federal nº 3.298/1999. Para o setor privado, de acordo com a referida lei, a empresa que tiver em seu quadro de 100 a 200 empregados está obrigada a preencher 2% dos cargos com pessoas com deficiência. Esse percentual tem aumento gradativo: de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1.000, 4%, e a partir de 1.001 funcionários, 5% do quadro deve ser ocupado por pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

Na literatura sobre o tema, encontramos a marcante visão do mercado de que as pessoas com deficiência são incapazes de realizar as tarefas, que enfeiam o ambiente de trabalho e que geram gastos adicionais, o que contribui para a manutenção de uma história de exclusão e da não empregabilidade dessa população, sob o argumento de baixa escolaridade, pouca qualificação, baixa produtividade, assim como pelo alto custo em adaptações e acessibilidade (TANAKA e MANZINI, 2005; ARAUJO e SCHMIDT, 2006; RIBEIRO e CARNEIRO, 2009; ROSA, 2009; VASCONCELOS, 2010; ROMULO E LEITE, 2011; SILVA (2013); GOMES, 2014).

Entre os anos de 2006 e 2009, pesquisas realizadas em empresas privadas constataram que quanto maior o número de funcionários, mais difícil de se cumprir a cota legal. São raras as empresas que conseguem completar 5% de seu quadro com pessoas com deficiência. Quanto à cota de 2%, é possível identificar seu pleno cumprimento, todavia, não raro, encontram-se empresas que descumprem integralmente a lei (ARAUJO e SCHMIDT, 2006; RIBEIRO e CARNEIRO, 2009). Ademais, entre os contratados estão as pessoas com deficiências leves, sem a necessidade de adaptações do espaço laboral, assim como sem comprometimento de comunicação (ROMULO e LEITE, 2011).

Em relação ao serviço público, apesar do referido Decreto estabelecer a reserva mínima de 5% das vagas ofertadas em cada concurso (BRASIL, 1999), para que exista possibilidade dessas vagas serem ocupadas por pessoas com deficiência, é preciso que elas se inscrevam e sejam aprovadas. Assim, não se trata de uma cota a ser cumprida como no setor privado, trata-se de reserva de vagas no caso de haver pessoas com deficiência aprovadas.

Pesquisas realizadas em instituições públicas que abordaram os impactos da reserva de vagas em concursos evidenciam que os servidores com deficiência ocupam cargos operacionais e apresentam deficiências leves, sendo autônomos na realização de suas atividades, sem ou com pouca necessidade de adaptações (NEPOMUCENO, 2013; SILVA, 2013). Todavia, segundo depoimento das próprias pessoas com deficiência, elas não teriam acesso àquele cargo público sem a reserva de vagas nos concursos aos quais se submeteram (SILVA, 2013).

Tais achados, à luz do que ocorre no setor privado, no qual as empresas selecionam pessoas com deficiências leves que se adequem a seus espaços laborais sem que haja necessidade de investimentos em acessibilidade, em detrimento daquelas com deficiências moderadas ou severas, trazem à baila a problematização quanto à reserva de vagas em concursos públicos, sobre o perfil dos candidatos que ingressam por essa via.

Este estudo, utilizando o banco de dados da Fundação Carlos Chagas - instituição privada, sem fins lucrativos, responsável pela realização de concursos públicos em todo território nacional, com mais de 50 anos de atuação - teve como objetivo identificar o tipo de deficiência e o grau de severidade da deficiência dos candidatos que participaram e lograram êxito nos concursos, identificando assim o perfil da população que ingressa na carreira pública amparada pela política que segue o modelo de cotas.

Para isso, selecionamos os dois cargos mais concorridos e que mais ofertaram vagas nos Tribunais da Justiça Federal e na Justiça do Trabalho, realizados entre os anos de 2010 a 2014, quais sejam: Técnico Judiciário – Área Administrativa com exigência de ensino médio completo, e Analista Judiciário – Área Administrativa, com exigência de nível superior completo. Com o apoio do *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) identificamos o tipo de deficiência e grau de severidade dos candidatos inscritos e habilitados em 34 concursos analisados.

Todos os dados apresentados fazem referência ao conjunto de informações obtidas dos 34 concursos, cuja seleção considerou àqueles regulamentados pela mesma norma legal aplicada à reserva de vagas, bem como etapas semelhantes de seleção: uma prova objetiva e uma prova discursiva.

APRESENTAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS OBTIDOS

A tabela 1 apresenta o total de candidatos inscritos (incluindo as pessoas com deficiência) nos 34 concursos selecionados, por ano, assim como o total de candidatos com deficiência, com a indicação da deficiência informada no ato da inscrição.

Tabela 1 – Total de candidatos inscritos para os cargos de Analista e Técnico Judiciário e tipo de deficiência – 2010 a 2014

Ano	Total de inscritos	Candidatos com deficiência						Total
		Auditiva	Física	Visual	Mental	Múltipla	Não informado	
2010	6.671	58	189	77	0	0	1	325
2011	51.255	140	354	256	0	0	4	754
2012	70.542	162	400	285	0	0	1	848
2013	173.980	351	1034	689	6	13	85	2178
2014	160.930	277	1026	622	21	16	20	1982

Fonte: As autoras (2018)

Verifica-se nos concursos analisados, entre os anos de 2010 e 2014, que a maior parte dos inscritos é de candidatos com deficiência física, seguida da deficiência visual, auditiva, e em menor quantidade aparecem candidatos que declararam deficiência mental/intelectual e deficiência múltipla.

Identificado o tipo de deficiência dos candidatos, passamos a verificar o desempenho após a realização das provas nos concursos.

Para ser considerado como “habilitado” (termo utilizado nos concursos e que equivale a aprovado) o candidato deve atingir a nota mínima para aprovação no certame, porém, como a lei prevê que o resultado seja expresso em duas listas - geral e específica, (BRASIL, 1999, art. 42), dadas as regras do edital que estabeleciam notas de corte para a ampla concorrência que não se aplicam aos candidatos com deficiência, estes podem ser considerados: habilitado no limite da ampla concorrência (quando o candidato com deficiência obtém pontuação/classificação que lhe garante classificação na lista geral, estando assim habilitado no concurso tanto pela ampla concorrência, quanto pela lista específica de cotistas); e habilitados pela condição de pessoa com deficiência (quando o candidato é considerado habilitado no concurso exclusivamente pelo amparo legal da reserva de vagas, ou seja, não possui classificação na lista geral de concorrentes, apenas na lista de cotistas). Tais constatações estão ilustradas no gráfico 1:

Gráfico 1 – Distribuição do desempenho dos candidatos com deficiência nos concursos de Analisa e Técnico Judiciário – 2010 a 2014.



Fonte: As autoras (2018)

Com base no desempenho e resultados obtidos nos concursos analisados, ficou evidente que a população com deficiência depende da reserva de vagas para obter êxito no concurso e assim, concorrem de fato, às vagas reservadas, já que o percentual de candidatos com deficiência classificados na lista geral de inscritos é muito baixo, em torno de 3% (exceto no ano de 2012 que esse percentual atingiu 6,5%). Em torno de 60% não atinge a nota mínima (são reprovados) e de 30% a 40% dos que são habilitados, vislumbram a possibilidade de entrar na carreira pública, exclusivamente em função da reserva de vagas.

Dentre os candidatos com deficiência habilitados, verificamos as condições especiais solicitadas no ato da inscrição para realização da prova, para então aferirmos o grau de severidade da deficiência, utilizando critério semelhante ao do IBGE, qual seja: a utilização de facilitadores (no caso as adaptações no formato das provas), que podem indicar se a pessoa realiza a tarefa com alguma ou muita dificuldade, ou se não a realiza de modo algum.

Essas informações nos permitiram identificar se os candidatos aprovados nos concursos correspondem ao foco primário das políticas públicas, que, segundo a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, “é o segmento das pessoas que apresentam deficiência severa” (BRASIL, 2012, p. 6) que é calculado, pelo Censo IBGE/2010, com base na soma de respostas dos entrevistados quanto à realização de tarefas: “tem grande dificuldade” e “não consegue realizar de modo algum” (BRASIL, 2012). Isto posto, consideramos como deficiência severa os candidatos cegos (aqueles que solicitaram adaptação no formato da prova em Braille ou com software de leitura de tela, ou ainda a presença de um Ledor/transcritor); surdos (aqueles que solicitaram a presença de intérpretes e Libras), e

aqueles que indicaram necessidade de acessibilidade para locomoção e acomodação de cadeira de rodas.

É importante destacar que dentre os candidatos inscritos e habilitados nos limites da ampla concorrência, a maioria declarou deficiência física e mais de 50% corresponde à deficiência leve, pois, no ato da inscrição informaram que não necessitavam de nenhum tipo de atendimento especial.

Em relação às deficiências consideradas severas, a Tabela 2 apresenta um resumo da caracterização e desempenho dos inscritos nos 34 concursos analisados.

Tabela 2 – Classificação final dos candidatos com deficiências consideradas severas, por tipo de deficiência e cargo nos concursos analisados – 2010-2014.

Cargos / Candidatos com deficiência	Inscritos		Reprovados		Habilitados pela cota		Habilitados pela ampla concorrência	
	Técnico	Analista	Técnico	Analista	Técnico	Analista	Técnico	Analista
Cegos	187	42	148	26	37	13	2	3
Usuários de cadeira de rodas	126	29	67	23	25	6	01	0
Surdos (usuários de Libras)	49	02	46	01	3	0	0	0

Fonte: As autoras (2018)

De acordo com a Tabela 2, dentre as deficiências consideradas mais severas, o maior índice de participação está entre os candidatos cegos, tendo esses também a maior possibilidade de aprovação: cinco deles obteriam êxito no concurso se não houvesse a reserva de vagas (dois no cargo de Técnico, nível médio e três no cargo de nível superior Analista). Na deficiência física, no universo analisado, dos 126 candidatos usuários de cadeira de rodas inscritos, apenas um teria possibilidade de acesso ao serviço público sem o amparo legal. Entre os candidatos surdos, que corresponde a menor participação entre as deficiências consideradas severas (49), identificamos o grupo com maior índice de reprovação e não há nenhum participante que teria chances de concorrer sem a existência da reserva de vagas. Todavia, nessa população também vemos o menor índice de pessoas amparadas pelas cotas, dos 49 inscritos, apenas três tiveram o desempenho mínimo para habilitação no concurso, mesmo considerando as cotas.

Assim, as cotas proporcionaram expectativa de ingresso no serviço público para 50 candidatos cegos (22% dos 229 inscritos) e para 31 usuários de cadeira de rodas, (o que equivale a 20% dos 155 inscritos).

Não se pretende com esta análise, sustentada nos resultados dos concursos, criar outros dilemas sobre a necessidade, ou não, de cotas para todas as pessoas com deficiência, nem colocar em questão as dificuldades (maiores ou menores) enfrentadas por aqueles que compõem esse grupo; ou mesmo diminuir direitos de uma população que há muito está à margem da sociedade. Pretendeu-se trazer à tona a discussão sobre a necessidade de se acompanhar como e se esta política de ação afirmativa está se efetivando.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura sobre o tema nos aponta que a principal razão para a contratação de pessoas com deficiência por empresas privadas é o cumprimento da lei. O sistema de cotas, ou a reserva de vagas em concursos públicos, não é e não será (isoladamente) a solução para inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, mas tem sido responsável por prover o acesso. A competição começa muito antes disso.

Este estudo vem lançar luzes e abrir espaços para o aprofundamento de pesquisas que investiguem as razões que levam as pessoas com deficiência a estarem em condições de concorrência tão desfavoráveis, quando o que está sendo avaliado são conhecimentos gerais e específicos de um grupo que comprova ter os mesmos requisitos formais para disputar o cargo. As dificuldades de acesso e permanência na escola e universidades parecem estar refletidas nos resultados dos concursos, com uma ínfima aprovação de cadeirantes, cegos e especialmente de deficientes auditivos e surdos. Nesse sentido, é fundamental que haja a implementação, acompanhamento e fiscalização de políticas de inclusão educacional e que essas dialoguem e sejam complementadas pelas políticas de inclusão, acesso e permanência no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Janine Placa; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.12, n.2, p.241-254, maio/ago. 2006.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 17 abr. 2017.

_____. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 17 abr. 2017.

_____. Secretaria dos Direitos Humanos. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Brasília, DF: SDH-PR/SNPD, 2012. 32 p. Disponível em:

<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

GOMES, Maria Helena Scalabrin Cardoso. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: gestão, direitos e efetividade**. 2014. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Municipal de São Caetano do Sul. São Caetano do Sul, SP, 2014.

NEPOMUCENO, Maristela Ferro. **Lei de cotas em concursos públicos: a percepção e a concepção de deficiência das chefias, dos colegas de trabalho e das pessoas com deficiência**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, 2013.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, jul./set.2009. Disponível em: . Acesso em: 17 abr. 2017.

RÔMULO Rodrigues Violante; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

ROSA, Ênio Rodrigues da. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista: uma análise crítica da política de cotas no Brasil**. 2009. 246 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Oeste do Paraná, Cascavel, PR, 2009.

SILVA, Mariana Seabra da. **Caracterização de servidores com deficiência de uma instituição federal de ensino superior**. 2013. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 2013.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.11, n.2, p.273-294. maio/ago. 2005,

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.35, n.121, p. 41-52, 2010: Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n121/06.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2017.