

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

**A RESERVA DE VAGAS AOS PORTADORES DE  
DEFICIÊNCIA NOS CONCURSOS PÚBLICOS  
MUNICIPAIS**

**ARTIGO CIENTÍFICO**

**Renata Cezar Pinto**

**Santa Maria, RS, Brasil**

**2014**

**A RESERVA DE VAGAS AOS PORTADORES DE  
DEFICIÊNCIA NOS CONCURSOS PÚBLICOS MUNICIPAIS**

**Renata Cezar Pinto**

Artigo apresentado ao **Curso de Especialização do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública Municipal**, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS)

**Orientador: Prof<sup>a</sup> Cláudia Maffini Gomes**

**Santa Maria, RS, Brasil**

**2014**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

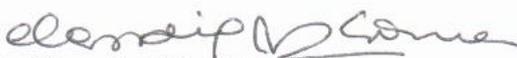
**A Comissão examinadora, abaixo assinada,  
aprova o artigo científico de Especialização**

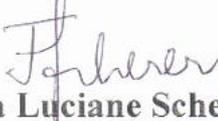
**A RESERVA DE VAGAS AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NOS  
CONCURSOS PÚBLICOS MUNICIPAIS**

elaborado por  
**Renata Cezar Pinto**

como requisito parcial para obtenção do grau de  
**Pós-Graduação em Gestão Pública Municipal**

**COMISSÃO EXAMINADORA**

  
**Dr<sup>a</sup>. Cláudia Maffini Gomes**  
(Presidente Orientador)

  
**Dr<sup>a</sup>. Flávia Luciane Scherer (UFSM)**

  
**Dr<sup>a</sup>. Vania Medianeira Flores Costa (UFSM)**

**Dr<sup>a</sup>. Lucia Rejane da Rosa Gama Madruga (UFSM)**

**Santa Maria, 19 de julho de 2014**

# A RESERVA DE VAGAS AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NOS CONCURSOS PÚBLICOS MUNICIPAIS

## *RESERVATION OF SEATS FOR DISABLED IN MUNICIPAL PUBLIC PROCUREMENT*

Renata Cezar Pinto

### **RESUMO**

Este estudo objetiva avançar na discussão acerca da inclusão dos portadores de deficiências no serviço público municipal, a partir da reserva de vagas em concursos públicos. Para tanto, busca investigar as causas do desinteresse e o baixo número de inscrições desses participantes aos certames locais. Para a consecução desse objetivo foi aplicada uma pesquisa de campo com a população-alvo. Em relação ao método, foi adotado um estudo qualitativo por meio de um questionário estruturado investigando a qualificação e interesse dos portadores de deficiência locais em relação às vagas disponibilizadas. Os resultados indicaram que apesar de haver a disponibilização das vagas, a prefeitura municipal não está apta a recebê-los em seu quadro funcional, bem como a remuneração não é atrativa, visto que os portadores de deficiência podem receber uma bolsa auxílio do governo federal com valor igual ou superior aos salários do primeiro nível do município.

**Palavras-chave:** Portadores de deficiência. Inclusão. Reserva de vagas. Administração pública municipal. Serviço público.

### **ABSTRACT**

*This study aims to advance the discussion about the inclusion of people with disabilities in municipal public service, from the reservation of vacancies in public tenders. Therefore, it seeks to investigate the causes of disaffection and the low number of registrations of these participants to local fairs. To achieve this objective has been applied field research with the target population. Compared with the method, a qualitative study using a structured questionnaire investigating the qualifications and interests of people with disabilities in relation to local available jobs was adopted. The results indicated that although there was the availability of vacancies, the city government is not able to receive them on their staff, as well as the remuneration is not attractive, since the disabled can receive a scholarship from the federal government with no less than the wages of the first level of the municipality value.*

**Keywords:** *People with disabilities. Inclusion. Reserve places. Municipal public administration. Public service.*

## INTRODUÇÃO

A lei que estabelece reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência em concursos públicos existe desde 1990 e é definida pela Lei nº 8.112, completando o art. 37 da Constituição Federal. No município de Cachoeira do Sul existem, segundo dados do IBGE, 20.820 pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas pela pesquisa do ano de 2010, muitas delas em condições de realizarem vários trabalhos compatíveis com suas necessidades, portanto aptas a desempenhar inúmeras funções no serviço público. No entanto são beneficiárias de programas sociais, que não suprem suas necessidades básicas.

Nesse sentido, a Carta Magna de 1988, em seu art. 37, inciso VIII, dispõe que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

A Lei 8.112/90 dispõe em seu art. 5º, §2º, que às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras. Para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. Por sua vez, o Decreto 3.298/99, em seu artigo 37, §1º, impõe como regra geral a necessidade de que seja reservado em concurso público um percentual mínimo de cinco por cento aos candidatos portadores de deficiência física.

Apesar da existência legítima da Lei das Cotas, que segundo o princípio isonômico, visa a tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais, no limite de suas desigualdades, não vemos essas pessoas no serviço público municipal. Em especial entre os funcionários da Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul, percebe-se que apesar de existir as vagas para elas se candidatarem nos concursos públicos municipais, elas não se candidatam.

O objetivo dessa pesquisa é investigar os motivos pelos quais as pessoas portadoras de deficiência não se candidatam as vagas previstas nas reservas legais dos concursos públicos municipais em Cachoeira do Sul.

A Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul disponibiliza a reserva de 5% das vagas em seus editais de contratação de pessoal para portadores de deficiências, apesar disso, observamos que não existem candidatos interessados a pleitear tais vagas. Sabemos da importância da política que estabelece a reserva de vagas aos portadores de deficiência, e da importância social da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, principalmente dentre

o funcionalismo municipal. O primeiro passo em direção a transformação desse quadro, é investigarmos os motivos pelos quais os portadores de deficiência não se interessam pelos concursos públicos municipais. Definindo esses motivos, que podem ser acessibilidade até retorno financeiro, a gestão pública municipal pode estabelecer alternativas para a reversão dessa situação. Esse estudo é pioneiro neste município sendo relevante aos avanços no campo da inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL**

Conforme determina o Decreto Federal nº 3298/99 que estabelece as cotas a serem cumpridas nos setores público e privado, surgiram novas Políticas Públicas Educacionais no amparo aos Direitos das Pessoas com Deficiências. A instituição das reservas nos concursos públicos deu-se para atender os princípios da isonomia e impessoalidade da seleção pública. Atendendo a lei das cotas que determina a reserva de vagas em todos os cargos.

Segundo Ferretti (2004) citado por Brand (2010):

As discussões em torno da qualificação, formação geral, formação profissional, em razão das mudanças ocorridas no campo do trabalho, refletiram, nos anos 1990, não só entre educadores que defendiam a formação plena, mas no mercado de trabalho que já esperava operários bem preparados tecnicamente e mais educados, no sentido amplo do termo (FERRETTI, 2004 apud BRAND, 2010, p. 9).

Com a popularização das tecnologias e as mudanças comportamentais acerca do que vem a ser qualificação profissional, um saber mais comportamental vem se impondo sobre o saber operacional dando ênfase ao intelecto em relação a estereótipos físicos, muitas vezes pré-conceituais. O conceito de qualificação está ligado à produtividade e à competitividade, além da consolidação da cidadania, o que implica concebê-la como formação humana mais abrangente (TARTUCE, 2007).

Enfatiza-se que os direitos das pessoas com deficiência são garantidos, como a qualquer cidadão brasileiro, pela Constituição Federal de 1988 que, por sua vez, em seu art. 208, determina, como dever do Estado, garantir “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência”.

Em relação à inclusão no mercado de trabalho, o Decreto Federal nº 914, de 6 de setembro de 1993, no Capítulo III, artigo 5º, aponta as Diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Na Conferência Mundial de Educação

Especial, realizada em Salamanca, Espanha, representantes de 88 governos e 25 organizações internacionais já discutiam sobre a educação inclusiva, reafirmando o compromisso da “Educação para Todos”. Esse documento, denominado Declaração de Salamanca (1994), reconhece a necessidade e urgência de providências em relação ao sistema regular de ensino e recomenda a preservação do direito fundamental da educação a todos, observando as características de cada indivíduo.

No Brasil, em 1996, foi instituída a Década da Educação, com a promulgação da LDB – Lei de Diretrizes e Bases nº 9.394, de 1996, determinando metas que deveriam ser cumpridas no prazo de dez anos, a partir de um ano da publicação da referida lei. O artigo 3º apresenta os princípios sob os quais o ensino deve ser ministrado e, em seu inciso XI, expõe vínculo entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais. Nesse sentido, a LDB vincula a educação especial a educandos com necessidades especiais, que inclui, mas não se refere exclusivamente às pessoas com deficiência, pois o aluno pode ter necessidade educativa especial e não ser portador de deficiência.

Com relação a reserva de vagas em concursos públicos, regida pelo Decreto Federal nº 3.298/99 que determina as condições específicas das cotas: assegurar à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

Assim, o candidato, ao inscrever-se, declara ser ou não portador de deficiência. Com isso, para concorrer às vagas reservadas, deverá encaminhar laudo médico comprobatório, bem como indicar adaptações de local e de prova, se necessárias, conforme normas constantes do Edital do concurso.

O edital deverá apontar qual o número de vagas a serem destinadas aos portadores de deficiência (se atende ao limite de 20% previsto no art. 5º, §2º, da Lei 8.112/90). Já a verificação da deficiência apresentada pelo candidato, bem como a compatibilidade de tal limitação com as atribuições do cargo serão constatadas por uma Junta Médica Oficial. Segundo Gugel (2006),

A reserva de cargos e empregos públicos na administração pública direta e indireta é uma forma de discriminação positiva e um meio para que a pessoa com deficiência recupere o tempo de exclusão, eis que participará do concurso público, observadas as necessárias adaptações no modo em que o prestará em face de deficiência declarada, em igualdade de condições com os demais candidatos, quanto ao conteúdo das provas, à avaliação, aos critérios de aprovação, ao horário, ao local de aplicação das provas e à nota mínima exigida para todos os demais candidatos (GUGEL, 2006, p.52).

Assim, os editais de concursos devem prever a divulgação dos resultados em duas listas: a primeira contendo a classificação geral de todos os candidatos inscritos e habilitados, inclusive os portadores de deficiência, e a segunda apenas os candidatos classificados, inscritos como portadores de deficiência. O Decreto Federal nº 3.298/99 determina que haja reserva mínima de 5% das vagas às pessoas portadoras de deficiência, arredondando-se para cima sempre que esse cálculo não for número inteiro.

Dessa forma, os candidatos deverão acompanhar as nomeações, baseando-se nas duas listas de resultados do respectivo concurso, verificando a ordem classificatória e o cumprimento da cota de reserva de vagas.

Observando sempre o que diz o artigo 4º, do decreto n. 3.298/99, alterado pelo artigo 70, do decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que regulamentou as Leis de Acessibilidade, que apresenta as seguintes categorias de deficiências:

Categorias de Deficiências	Descrição
I - Deficiência física:	uma 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 membros, paralisia cerebral (AVC), nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, excepcionadas as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.
II - Deficiência Auditiva:	perda bilateral, parcial ou total de 41 dB (quarenta e um decibéis) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz.
III - Deficiência Visual:	é a 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 a 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 60º, ou a ocorrência simultânea de qualquer uma das condições anteriores.
IV - Deficiência Mental:	funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e com limitações de duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. comunicação;</li> <li>2. cuidado pessoal;</li> <li>3. habilidades sociais;</li> <li>4. utilização dos recursos da comunidade;</li> <li>5. saúde e segurança;</li> <li>6. habilidades acadêmicas;</li> <li>7. lazer e,</li> <li>8. trabalho.</li> </ol> A definição dos diferentes graus da deficiência mental (leve, moderada, severa ou profunda) e do autista obedece a Classificação Internacional de Doenças (CID-10) e do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-IV).
V - Deficiência Múltipla:	a associação de duas ou mais deficiências.

Quadro 1: Categorias de Deficiência. Fonte: Decreto Federal nº 5.296/2004.

Do ponto de vista da efetividade da norma é relevante uma correta conceituação da deficiência pois, evita-se impróprio enquadramento de candidato com deficiência que frequentemente é inabilitado para os certames públicos, tanto pela própria administração pública quanto por ato judicial, ou, ao contrário, habilita-se pessoa que pelo regulamento não poderia ser considerada com deficiência. Daí a importância da apresentação, no ato da inscrição do candidato, do laudo médico que atesta a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da CID, seja a provável causa da deficiência, obrigação expressamente prevista no artigo 30, IV, do decreto n. 3.298/99.

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A partir de uma pesquisa qualitativa pretendeu-se investigar o conhecimento da população em relação à política de cotas nos concursos públicos municipais.

Partindo do formulário, em anexo, com questões relevantes para entender o conhecimento da população em relação à política de cotas para pessoas portadoras de deficiências nos concursos públicos do município de Cachoeira do Sul, questionamos 16 pessoas, de ambos os sexos, com diferentes níveis de escolaridade, profissões, sendo que 5 se declararam portadores de diferentes tipos de deficiências, e 1 declarou não conhecer nenhuma pessoa portadora de deficiência, os demais são pessoas não são deficientes mas conhecem pelo menos 1 pessoa portadora de algum tipo de deficiência.

O público alvo da pesquisa foram portadores de deficiências, representantes do poder público e político do município, funcionários municipais e populares, a amostra é relativamente pequena devido ao pouco tempo disponível para coleta dos dados.

A pesquisa fez uso da técnica de amostragem não probabilística por conveniência, sendo aplicada uma entrevista através de um roteiro semiestruturado que posteriormente foi submetido a uma análise de conteúdo.

Segundo Gil (2007, p.42) a pesquisa explicativa preocupa-se em identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos, a mesma aprofunda-se no conhecimento da realidade e o porquê das coisas [...], as pesquisas explicativas podem ser as continuções de outra descritiva, posto que a identificação dos fatores que determinam um fenômeno exige que este esteja suficientemente descrito e detalhado. Essa pesquisa baseia-se

na investigação através de um questionário semiestruturado, explicando os motivos pelos quais os fatos acontecem.

A investigação explicativa tem como principal objetivo tornar algo inteligível justificando os motivos. Visa, portanto esclarecer quais fatores contribuí de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno. Por exemplo: as razões do sucesso de determinado empreendimento (VERGARA, 2000, p.47).

O que nos mostra que uma vez que esta pesquisa justifica os motivos, tornando algo inteligível, exemplificando as razões de sucesso, é possível também, com os motivos justificados exemplificar as razões de insucessos do objeto de pesquisa, no caso em questão o porquê das pessoas portadoras de deficiências não se candidatarem as vagas reservadas nos concursos públicos municipais.

## APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Entrevistou-se 16 pessoas pertencentes ao município de Cachoeira do Sul, de ambos os sexos, com diferentes níveis de escolaridade, profissões, deficiências. Questionando seu conhecimento em relação às políticas que determinam a reserva de vagas as pessoas portadoras de deficiências nos concursos públicos municipais e seu interesse em concorrer a essas vagas. Conforme o quadro 2.

Entrevistado	Idade	Sexo	Escolaridade	Você possui algum tipo de deficiência?	Você conhece alguma pessoa com deficiência?	Descreva sua deficiência ou a deficiência da pessoa que você conhece.	Qual sua profissão?
Entr:01	27	F	Superior Completo	Não	Sim		Estudante
Entr:02	43	M	Médio Completo	Sim	Sim	Paraplegia, no membro inferior esquerdo.	Aposentado
Entr:03	25	F	Especialização Incompleta	Não	Sim	Conheço uma pessoa com cegueira e também conheço uma pessoa que não pode andar, se locomove usando cadeira de rodas.	Agente Administrativo

Entr:04	29	M	Médio Completo	Não	Sim	Portador de síndrome de Duschenne, que prejudica os ossos e o mantém em uma cadeira de rodas.	Jornalista
Entr:05	25	F	Superior Incompleto	Sim	Sim	Visual.	Acadêmico
Entr:06	30	M	Especialização Incompleta	Sim	Sim	Tenho Ambliopia por Anopsia no olho direito, ou seja, visão monocular.	Servidor Público Municipal
Entr:07	32	F	Especialização Incompleta	Não	Sim	Conheço um deficiente físico e um deficiente visual	Funcionária pública
Entr:08	24	M	Médio Técnico Completo	Sim	Sim	Minha deficiência é ausência de dois dedos da mão direita	Operador de processo
Entr:09	46	M	Doutorado Incompleto	Não	Sim	Deficiência mental e deficiência física	Professor Universitário
Entr:10	27	F	Médio Técnico Completo	Não	Não		Lojista
Entr:11	46	M	Superior Completo	Não	Sim	Mobilidade	Agente de Trânsito
Entr:12	51	M	Superior Incompleto	Sim	Sim	Deficiência física visual. Sendo a visão monocular.	Funcionário Público Estadual
Entr:13	48	F	Superior Completo	Não	Sim	Deficiência Física Visual, visão monocular.	Pedagoga
Entr:14	37	M	Superior Incompleto	Não	Sim	Deficiência visual Deficiência auditiva Deficiência física Deficiência mental	Eletricista
Entr:15	42	M	Especialização Incompleta	Não	Sim	Síndrome de Down, visual, auditiva, física, intelectual, entre outras.	Servidor Público Municipal
Entr:16	34	F	Especialização Incompleta	Não	Sim	Surdo-Mudo	Professora

Quadro 2: Identificação da população alvo. Fonte: Elaborada pela autora.

Observando o quadro 2, nota-se que as pessoas que se declararam portadoras de deficiência possuem uma escolaridade razoável e são aptas a desempenhar funções no serviço público municipal, sendo que apenas um é aposentado em função de sua deficiência.

Questionados sobre a realização de concursos pleiteando a reserva de vagas as pessoas portadoras de deficiência, apenas um respondeu que já havia realizado um concurso e

justificou que: *Como sendo deficiente tenho que utilizar meus direitos até porque se eu participar de um concurso com uma pessoa normal e for aprovado na hora de assumir o cargo o órgão público não me aceitaria já que no respectivo concurso há disponibilidade de vagas a deficiente* (Entr:08). Outro respondeu da seguinte forma: *fiquei sabendo a pouco tempo que a minha deficiência estava enquadrada. Súmula 377 do STJ* (Entr:06). Tivemos pessoas que se enquadram no perfil mas como já são aposentados como deficientes as vagas ofertadas pelos concursos municipais não despertaram interesse neles e ainda um portador de deficiência que concorreu apenas aos níveis estadual e federal, sendo que foi aprovado e atua no nível estadual. Isto mostra que ainda existe muita desinformação em relação a política de cotas aos portadores de deficiência, que deveria fazer parte do princípio de publicidade e transparência da administração pública municipal.

Em relação a opinião dos entrevistados sobre a política de cotas para pessoas com deficiência nos concursos públicos municipais. A maioria dos pesquisados se demonstrou favorável a essa política, justificando seu posicionamento *pela conscientização mais humana em relação aos deficientes* (Entr:13), *pela capacidade que o deficiente tem em desempenhar funções compatíveis às suas limitações* (Entr:14), *pela necessidade de equilíbrio nos direitos do cidadão* (Entr:12). Um entrevistado apontou que *deveria existir a criação de cargos específicos para cada tipo de deficiência, com provas específicas para eles* (Entr:15). Observamos que apenas uma pessoa se demonstrou contra a reversa de vagas aos portadores de deficiência (Entr:08) e uma disse que *desconhece o funcionamento na prática, apesar dela ser favorável* (Entr:01). Essas opiniões respaldam o pensamento que contribuiu para a determinação da Lei das Cotas aos portadores de deficiência.

Aos deficientes foi questionado se eles consideram sua deficiência compatível com atribuições do Serviço Público Municipal, todos responderam que sim e justificaram da seguinte forma: *Porque a minha limitação me considera apto a trabalhar* (Entr:03); *Minha deficiência é compatível com a área administrativa* (Entr:06); *Não possuo limitação de discernimento* (Entr:07); *Minha deficiência não me atrapalha em minhas funções do dia a dia* (Entr:09); *Porque minha deficiência, não impede que eu exerça atribuições que forem determinadas* (Entr:13). Mostrando que as pessoas portadoras de deficiência tem capacidades cognitivas de desempenhar atribuições pertinentes ao desenvolvimento do município. Conforme afirma Brand (2010) citando Crespo, Gonçalves e Coimbra (2001):

Face ao contexto laboral atual que se caracteriza pela instabilidade e escassez do emprego, surge a preocupação de encontrar estratégias para desenvolver competências pessoais e profissionais transversais, ou seja, aquelas que permitem a adaptação do sujeito a qualquer contexto de vida em que se encontra ao longo do

desenvolvimento. Saber pensar/raciocinar, saber procurar e utilizar informação, saber utilizar novas tecnologias da informação e comunicação, saber observar, saber estar com os outros, planejar, organizar-se, ler, escrever e contar, constituem as competências transversais (CRESPO, GONÇALVES E COIMBRA, 2001 apud BRAND, 2010, p. 7).

O que se confirma quando todos os 16 entrevistados acreditam que um portador de deficiência desenvolve habilidades especiais para compensar e superar suas limitações, essa forma de superação pode ser estimulada e desenvolvida nas atribuições do serviço público, muitas vezes mais eficientes que os demais servidores.

Uma investigação relevante aos objetivos da pesquisa se trata da acessibilidade nos prédios públicos, com base neste questionamento foram apontados principalmente fatores arquitetônicos de acessibilidade, inclusive indicando que *o atual prédio que abriga as secretárias municipais possui três andares com acesso somente por escadas* (Entr:03), foi indicado também a falta de preparo dos demais servidores para conviver com um portador de deficiência. Esses fatores, certamente influenciam na decisão em se inscrever ou não para um concurso público municipal.

A investigação buscou informações comportamentais sobre a preparação dos atuais funcionários da prefeitura municipal em trabalhar com um colega portador de deficiência. A maioria dos entrevistados respondeu que acredita que não, os demais funcionários municipais não estão preparados para trabalhar com um portador de deficiência, houve um apontamento que diz: *Na minha opinião, todos os funcionários de órgãos públicos deveriam estar preparados para trabalhar com um colega deficiente ou até mesmo para atender uma pessoa portadora de deficiência* (Entr:13). Corroborando com os demais depoimentos nota-se que existe um despreparo do funcionalismo tanto para conviver com um deficiente quanto para simplesmente atender um contribuinte portador de deficiência. Essa situação é preocupante e sufoca os pensamentos inclusivos no setor público municipal, mostrando que a administração pública municipal deve trabalhar em busca da efetiva inclusão social, mas em princípio deve desenvolver seu funcionalismo para promover a verdadeira inclusão.

Indicativo preocupante, quando 12 dos 16 entrevistados afirmam que existe preconceito contra a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo fator suficiente para a Gestão Pública Municipal promover a inclusão em seu quadro funcional, tomando frente no processo inclusivo e valorização profissional das pessoas portadoras de deficiências.

12 dos 16 entrevistados desconhecem a existência de debates sobre inclusão social no município, os 4 entrevistados que responderam sim a essa questão são representantes do poder público, servidores municipais e um jornalista político. Mostrando que os demais setores da

população ou não tem acesso as informações pertinentes aos debates acerca da inclusão social ou não tem interesse no assunto.

Sobre a eficiência da Gestão de Pessoas no município investigado, investigamos o conhecimento da população em relação a existência de um modelo que descreve o perfil dos cargos públicos que podem ser ocupados por portadores de deficiência, ou se a população não tem acesso a esse modelo, temos mais um fator considerável para que as pessoas portadoras de deficiência não se candidatem nos concursos públicos, pois há uma incerteza sobre a real inclusão funcional promovida pela prefeitura.

Gonçalves (2000) citando Coimbra, Campos & Imaginário (1994), defende que o sujeito encontra as condições necessárias para a integração de aprendizagens somente se estas experiências estiverem contextualizadas por uma relação de vinculação segura.

A relação constitui-se como a base segura a partir da qual os sujeitos exploram a sua relação com o mundo, constroem significados para os seus projectos de vida e levam a cabo um processo de construção pessoal, tornando-se competente face aos constrangimentos da existência humana; ou seja, é num contexto de vinculação percebido como seguro que o sujeito encontra as condições favoráveis para a expressão de sentimentos, exploração e integração das suas experiências e o suporte necessário para o risco envolvido na experimentação de novas alternativas de pensar, sentir e agir sobre a realidade (COIMBRA, CAMPOS & IMAGINARIO, 1994 apud GONÇALVES, 2000, p.5).

O que se mostra impossível com a constatação de que os espaços físicos não são acessíveis.

Então, como promover a inclusão dessa maneira? Como receber um concursado se não teremos como oferecer um banheiro acessível a ele? Mostra-se necessária e urgente uma reestruturação da forma como gerir as pessoas na Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul e uma remodelagem em seus espaços físicos. E se no próximo concurso, forem aprovados, para 20% dos cargos, pessoas portadoras de deficiência?

Existem uma série de mitos sobre os motivos pelos quais as pessoas portadoras de deficiência não se candidatam aos concursos públicos municipais, um deles diz que:

“As pessoas estão satisfeitas com sua condição atual e não têm interesse em pleitear as vagas,” este mito é falso, pois as pessoas estudam, se qualificam, buscam informações, em contrapartida a Prefeitura Municipal não oferece nenhuma segurança, nem acessibilidade, nem interesse em atrair esse pessoal qualificado.

“As pessoas desconhecem a Lei das Cotas que estabelece a reserva de vagas aos deficientes,” realmente, muitos desconhecem, pois a Lei não é amplamente divulgada, e

mesmo que seja divulgada não há nenhum empenho por parte da Prefeitura em promover a inclusão dentre os servidores municipais.

“As pessoas não tem qualificação para pleitear as vagas,” muitas delas tem mais qualificação do que os ditos “normais” e atuariam com muito mais eficiência.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A análise das respostas dadas ao questionário aplicado à população alvo permite inferir os motivos pelos quais as pessoas portadoras de deficiência não se interessam em pleitear as vagas oferecidas nos concursos públicos municipais. Observa-se a existência de barreiras arquitetônicas, sociais e desestímulo financeiro.

A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho que deveria ser um fator para elevação da autoestima, se mostra uma obrigação por parte do empregador ou do órgão público que oferece as vagas apenas para cumprir a lei e evitar, assim, sanções jurídicas.

As questões propostas evidenciaram o desconhecimento da população em relação as políticas públicas municipais sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência em relação as reservas de vagas disponíveis nos editais destinados a contratação de pessoal no município.

## REFERÊNCIAS

BRAND, Giselle Böger. **O orientador educacional como mediador vocacional da pessoa com deficiência.** Disponível em: <http://textolivre.com.br/artigos/43715-o-orientador-educacional-como-mediador-vocacional-da-pessoa-com-deficiencia>, acesso em 05 de julho de 2010.

BRASIL. **Bases da Educação Nacional.** DOU, 20 dez. 1996. Disponível em: <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/legis1/legislacao4.asp#conteudo>, acesso em: 02 de novembro de 2013.

BRASIL. **Decreto n.º 3298, de 20 de dezembro de 1999.** Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm), acesso em: 27 de maio de 2014.

BRASIL. **Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais: Lei n.º 8.112,** de 11 de dezembro de 1990 (e alterações posteriores). [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm), acesso em: 27 de maio de 2014.

BRASÍLIA. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde). **Declaração de Salamanca e linhas de ação sobre necessidades educativas especiais.** 1994. Disponível em: [http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/document\\_int.asp#conteudo](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/document_int.asp#conteudo), acesso em: 02 de novembro de 2013.

CRESPO, C. A., Gonçalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2001). **A formação no mundo global: um dispositivo na promoção de competências transversais.** Disponível em: [http://www.psicologia.pt/artigos/ver\\_artigo.php?codigo=A0120](http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0120), acesso em 06 de julho de 2014.

FADERS. **População residente.** Disponível em: [http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1370884414MUNICIPIOS\\_RS\\_IBGE\\_2010\\_RESUMO.pdf](http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1370884414MUNICIPIOS_RS_IBGE_2010_RESUMO.pdf) Acesso em 12 de setembro de 2013.

GUGEL, M. A. **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, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GONÇALVES, C. M. (2000). Desenvolvimento vocacional e promoção de competências. Comunicação apresentada no II Encontro Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza. Disponível em: <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/6943/2/23906.pdf>, acesso em 06 de julho de 2014.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010**. Características Gerais da População, Resultados da Amostra. Disponível em: [www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao\\_censo2010](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao_censo2010), acesso em: 27 de maio de 2014.

TARTUCE, G. L. B. P. **Tensões e intenções na transição escola-trabalho: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re) inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo**. São Paulo, 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

## ANEXOS

### 1. Entrevista:

#### **Pesquisa sobre Gestão de Pessoas no Serviço Público Municipal**

Este instrumento de investigação destina-se a uma pesquisa no âmbito da construção de um artigo para conclusão do curso de Especialização em Gestão Pública Municipal ofertada pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM, desenvolvida pela acadêmica Renata Cezar Pinto. Sua contribuição será FUNDAMENTAL para compreender os processos de acessibilidade da Gestão de Pessoas no Serviço Público Municipal. O instrumento faz arguições de nome e município, justamente, para situar a região que você está localizado, mas no momento da análise dos dados esta informação será ANÔNIMA.

O objetivo é analisar o conhecimento e acesso das pessoas portadoras de deficiência ao Serviço Público Municipal a partir da reserva de vagas nos concursos públicos.

ATENÇÃO: Nesta pesquisa, consideraremos a pessoa portadora de deficiência (ou a pessoa deficiente) como sendo "aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitando a sua limitação, quer seja física, visual, auditiva ou mental".

Desde já agradecemos sua colaboração.

\*Obrigatório

1- Nome Completo \*

Apenas para controle, evitando computar dados repetidos. As informações serão anônimas.

2- Idade \*

3- Sexo \*

( ) Masculino

( ) Feminino

Outro:

4- Município \*

5- Escolaridade \*

a) Ensino Médio Completo

b) Ensino Médio Técnico Completo

c) Ensino Superior Incompleto

d) Ensino Superior Completo

e) Especialização Incompleta

f) Especialização Completa

- g) Mestrado Incompleto
- h) Mestrado Completo
- i) Doutorado Incompleto
- j) Doutorado Completo
- k) Outro:

6- Você possui algum tipo de deficiência? \*

Sim

Não

7- Você conhece alguma pessoa com deficiência? \*

Sim

Não

8- Descreva sua deficiência ou a deficiência da pessoa que você conhece.

9- Qual sua opinião sobre a política de cotas para pessoas com deficiência nos concursos públicos municipais. \*

10- Você já realizou algum concurso público municipal pleiteando a reserva de cotas para deficientes? \*

Sim

Não

11- Por quê? \* Com relação a pergunta anterior.

12- Qual sua profissão? \*

13- Você faria um concurso público, pleiteando a reserva de vagas, para atuar em seu município como Servidor Público? \*

Pergunta para quem possui algum tipo de deficiência.

Sim

Não

14- Você considera sua deficiência compatível com atribuições do Serviço Público Municipal?

Sim

Não

15- Por quê? Em relação a pergunta anterior.

16- Você acredita que a prefeitura municipal de seu município possui acessibilidade para receber em seu quadro funcional um servidor com deficiência? Por quê? \*

17- Você acredita que os demais funcionários da prefeitura de seu município estão preparados para trabalhar com um colega portador de deficiência. Comente. \*

18- Você acredita que exista preconceito contra a pessoa deficiente no mercado de trabalho? \*

Sim

Não

19- Você acredita que uma pessoa deficiente desenvolve habilidades especiais como forma de compensar suas limitações. \*

Sim

Não

20- Dentro do quadro funcional do seu município existe algum funcionário portador de deficiência? \*

Sim

Não

Desconheço

21- Alguma vez se debateu o tema "a inclusão social das pessoas deficientes entre os funcionários do seu município"? \*

Sim

Não

Desconheço

22- O modelo de descrição do perfil de cargos públicos do município indica quais cargos poderiam estar sendo ocupados por pessoas portadoras de deficiência? \*

Sim

Não

Desconheço

23- Os espaços físicos (salas, banheiros, etc.) das secretárias de seu município são acessíveis a cadeiras de rodas? \*

Sim

Não

Desconheço