

ARTIGO

A RESERVA LEGAL DE VAGAS COMO GARANTIA DE ACESSO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

LA RESERVA LEGAL DE VACANTE COMO GARANTÍA DE ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

THE LEGAL RESERVATION OF VACANCY AS A GUARANTEE OF ACCESS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES TO PUBLIC ADMINISTRATION

Daiana Ataíde Miller¹

RESUMO:

O presente trabalho apresenta como abordagem a garantia de acesso da pessoa com deficiência aos quadros da Administração Pública a partir da reserva legal de vagas em concursos públicos. O objetivo pretendido é compreender a evolução da ordem jurídica disciplinadora da temática relacionando-a ao contexto social vivenciado, de modo a retratar a transformação do comportamento social de acordo com as fases vivenciadas pelas pessoas com deficiência. O propósito deste trabalho é analisar a ordem jurídica, sob a perspectiva de garantia de acesso da pessoa com deficiência aos cargos públicos na Administração Pública Federal, via concurso público. Para isso, adotou-se a pesquisa bibliográfica como metodologia de pesquisa, socorrendo-se das Constituições brasileiras, normas internacionais e infraconstitucionais.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoa com deficiência. Inclusão social. Concurso Público

¹ É servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Possui Mestrado em Cognição e Linguagem pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (2020). Doutoranda em Cognição e Linguagem pela mesma instituição (UENF). Também é especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá (2016). Coordenadora de Pesquisa e Extensão no Centro Universitário Fluminense-UNIFLU.

RESUMEN:

El presente trabajo presenta, como planteamiento, la garantía de acceso de las personas con discapacidad al personal de la administración pública a partir de la reserva legal de plazas en concursos públicos. El objetivo pretendido es comprender la evolución del ordenamiento jurídico que disciplina el tema, relacionándolo con el contexto social vivido, para retratar la transformación del comportamiento social según las fases vividas por las personas con discapacidad. El presente trabajo tiene como objetivo analizar el ordenamiento jurídico, desde la perspectiva de garantizar el acceso de las personas con discapacidad a los cargos públicos de la Administración Pública Federal, a través de concurso público. Para ello, se adoptó como metodología de investigación la investigación bibliográfica, utilizando las Constituciones brasileñas, normas internacionales e infraconstitucionales.

PALABRAS CLAVE: Persona con discapacidad. Inclusión social. Tierno

ABSTRACT:

The present work presents, as an approach, the guarantee of access for people with disabilities to public administration staff based on the legal reservation of vacancies in public tenders. The intended objective is to understand the evolution of the legal order that disciplines the theme, relating it to the social context experienced, in order to portray the transformation of social behavior according to the phases experienced by people with disabilities. The purpose of this work is to analyze the legal order, from the perspective of guaranteeing access for people with disabilities to public positions in the Federal Public Administration, via public tender. For this, bibliographical research was adopted as a research methodology, using the Brazilian Constitutions, international and infra-constitutional norms.

KEYWORDS: Disabled person. Social inclusion. Public tender

1 – INTRODUÇÃO

Ao longo da história, as pessoas com deficiência vivenciaram um extenso processo de exclusão social. Ao revisitar o cenário histórico desse grupo social, identificamos uma trajetória seguida de algumas fases, observando-se a ordem cronológica de marginalização, do assistencialismo, de educação, de reabilitação, de integração e, atualmente, de inclusão social.

Em decorrência da fase atual, inclusão social, exige-se uma transformação do comportamento da sociedade como um todo, abandonando-se a ideia de esforço individual da pessoa com deficiência, conforme defendido outrora, para o viés

contemporâneo, compreendendo o conceito de inclusão relacionado à distribuição de oportunidades, de forma equivalente, respeitando-se as diferenças.

Considerando que incluir socialmente implica conferir participação em todos os eixos da sociedade, o direito ao trabalho desempenha protagonismo como instrumento de mudança nesse processo. Assim, buscando garantir o sucesso de ativa participação das pessoas com deficiência, sob a perspectiva de acesso ao mercado de trabalho, as ações afirmativas garantem o acesso a tal direito, tanto nas empresas privadas quanto na Administração Pública direta e indireta (pessoas jurídicas de direito público).

No tocante à garantia de investidura em cargos públicos vinculados às pessoas jurídicas de direito público integrantes da União, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a exigência prévia de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e, no tocante às pessoas com deficiência, consignou a reserva de percentual de cargos nas respectivas pessoas jurídicas, reservando os critérios de admissão nos termos a serem estabelecidos em lei.

Em cumprimento ao comando constitucional, o legislador editou a Lei nº 8.112/90, denominado de regime jurídico dos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas federais, orientando os critérios de admissão das pessoas com deficiência na Administração Pública, reservando o percentual de disponibilidade de cargos equivalentes até o limite de 20%. No tocante à celeuma doutrinária e jurisprudencial acerca do percentual mínimo a que deveria ser observado, a edição do Decreto nº 9.508/2018 pôs fim à discussão, uma vez que definiu em seu art. 1º, §1º, o mínimo de 5% das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos.

Nesses termos, o presente trabalho tem como propósito analisar a ordem jurídica, sob a perspectiva de garantia de acesso da pessoa com deficiência aos cargos públicos na Administração Pública Federal, via concurso público.

Buscando atender ao objetivo proposto, adotou como critério metodológico a pesquisa bibliográfica, socorrendo-se das principais normas internacionais responsáveis pela temática, além das constituições brasileiras e o ordenamento jurídico infraconstitucional interno, no âmbito federal.

2 - AS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS E A RESERVA DE DIREITOS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Somando-se todas as Constituições já editadas pelo Estado Brasileiro, chega-se ao número conclusivo de sete, considerando-se a vigente. A primeira, em 1824 (Brasil Império); a segunda, em 1891 (Brasil República); a terceira, em 1934 (Segunda República); quarta, em 1937 (Estado Novo); a quinta, em 1946; a sexta, em 1967 (Regime Militar); e a sétima e atual, promulgada em 1988 (Constituição Cidadã).

Ao examinar cada uma das Constituições, verificam-se que as duas primeiras (1824 e 1891) foram silentes em dispor sobre direitos direcionados às pessoas com deficiência. Nesse contexto, o primeiro registro voltado à minoria ocorreu na Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, datada de 1934, informando que incumbia à União, Estados e Municípios a garantia de amparo às pessoas com deficiência, utilizando o termo “desvalidos”, conforme artigo 138, alínea “a” “assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar” (BRASIL, 1934).

Nas Constituições de 1937, 1946 e 1967, retornou à ausência de previsão de direitos relacionados às pessoas com deficiência.

Nova previsão de direitos surge a partir da Emenda Constitucional de nº 1, de 17 de outubro de 1969, ao tratar sobre os temas “família, educação e cultura”, sob o Título IV, adotando o termo “excepcionais” de acordo com o artigo 175, §4º “Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais” (BRASIL, 1969).

No Brasil, a Emenda Constitucional de nº 12, de 17 de outubro de 1978, buscou garantir melhores condições vida econômica e social às pessoas com deficiência, por meio de educação especial, assistência e reabilitação e, proibição de discriminação no acesso ao trabalho e salários, e, ainda, viabilizar acesso a logradouros e edifícios públicos, conforme artigo único e seus incisos, a seguir:

Artigo único - É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I - educação especial e gratuita;

II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;

III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;

IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos. (BRASIL, 1978).

A Constituição da República de 1988, rompeu com antigos modelos e ampliou o leque de previsão de direitos sociais como educação, saúde, trabalho, moradia,

lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e, assistência aos desamparados, compreendidos como fatores de inclusão social e de pleno exercício da cidadania.

3 - A REGULAMENTAÇÃO DE DIREITOS SEGUNDO AS NORMAS INTERNACIONAIS

A Carta das Nações Unidas, promulgada em 26 de julho de 1945, adotou como uma de suas recomendações a promoção de cooperação internacional nos terrenos econômico, social, cultural, educacional e sanitário e favorecimento do pleno gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, por parte de todos os povos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, pela Resolução de nº 217, evidenciou a necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana, ressaltando que a dignidade é algo intrínseco à condição humana, buscando disseminar tais valores na ordem mundial, para fins de proteção dos direitos e garantias fundamentais. Nesse contexto, os direitos humanos tiveram como fundamento a dignidade da pessoa humana, sendo incorporada por todos os Tratados e Declarações internacionais de direitos humanos.

A partir da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, inúmeros foram os esforços da comunidade internacional da defesa dos direitos humanos, ressaltando-se documentos relacionados à defesa das pessoas com deficiência, a seguir:

Declaração dos Deficientes Mentais, promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 20 de dezembro de 1971, por meio da Resolução nº 2.856, a sociedade mundial se reordenou para tratar, de forma específica, sobre os direitos das pessoas com deficiência intelectual.

Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências, promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 09 de dezembro de 1975, por meio da Resolução nº 30/84, destacando que as pessoas com deficiência gozarão de todos os direitos estabelecidos, sem exceção e sem qualquer distinção ou discriminação com base em raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem social ou

nacional, estado de saúde, nascimento ou qualquer outra situação que diga respeito à pessoa com deficiência ou à sua família.

A Organização das Nações Unidas editou a Resolução nº 34/154, em 1979, proclamando o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1980, publicou a primeira versão da Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades (CIDID).

A Organização das Nações Unidas, em 1982, aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Com Deficiência, por meio da Resolução nº 37/52, com o objetivo de promover, por meio de medidas eficazes, a prevenção da deficiência e a reabilitação. Para a execução do Programa de Ação Mundial, aprovou o decênio de 1982 a 1992 como a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência - Resolução nº 37/53.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1983, adotou a Convenção nº 159, concernente à Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, ratificada pelo Brasil e publicada no Decreto Legislativo nº 129, de 22 de maio de 1991, considerando que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, o que garantirá a sua integração ou a reintegração na sociedade por meio do trabalho.

A Organização das Nações Unidas, em 1992, estabeleceu o dia 03 de dezembro como o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência.

A Declaração de Salamanca, de 10 de junho de 1994, foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, por meio da Resolução nº 48/96, sendo considerado um dos principais documentos atinentes à educação inclusiva.

Declaração de Washington, de 25 de setembro de 1999, compromete-se a promover uma ampla divulgação da legislação sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e incentivar políticas públicas voltadas ao fomento da Vida Independente, por meio da educação inclusiva, comunicação, moradia acessível e disponível, transporte, cuidados com saúde, meio ambiente sem barreiras e tecnologia assistida em cada país

Declaração de Montreal, de 5 de junho de 2001, apela aos governos, empregadores e trabalhadores bem como à sociedade civil para que se comprometam e desenvolvam o desenho inclusivo em todos os ambientes, produtos e serviços, pois

aumenta a eficiência, reduz a sobreposição, resulta em economia financeira e contribui para o desenvolvimento do capital cultural, econômico e social.

Declaração de Madri, de 23 de março de 2002, declara que as pessoas com deficiência constituem um grupo diverso a exigir políticas que respeitam esta diversidade. Propõe que os direitos focalizem a família, as mulheres com deficiência, o emprego, os empregadores, os sindicatos, as organizações de pessoas com deficiência, a mídia, o sistema educacional e esclarece que a não discriminação e a ação afirmativa resultam em inclusão social.

Declaração de Sapporo, de 18 de outubro de 2002, além de temas como paz, direitos humanos, diversidade, bioética, insta os governos a tratar de educação inclusiva, desenvolvimento, conscientização do público, conhecimento e poder social.

Declaração de Caracas, de 18 de outubro de 2002, constitui a rede ibero-americana de organizações não governamentais de pessoas com deficiência e suas famílias como uma instância de promoção, organização e coordenação de ações em defesa dos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência e suas famílias.

4 - A RESERVA DE DIREITOS SEGUNDO O ORDENAMENTO JURÍDICO INFRACONSTITUCIONAL INTERNO

A partir da promulgação da Constituição de 1988, denominada de Constituição Cidadã, a qual orienta-se pela busca da igualdade e distribuição de justiça social, foram editadas inúmeras Leis e Decretados destinados a consolidar os objetivos da Constituinte, ou seja, uma sociedade livre, justa, solidária em busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, sexo, idade e quaisquer outra forma de discriminação.

Em busca de consolidação desses objetivos, foram editadas as normas a saber:

Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social, criação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999.

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 e a instituição da reserva de cargos em até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso público;

Lei nº 8.160, de 08 de janeiro de 1991, dispõe sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva.

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e a instituição de reserva de cargos em empresas com cem ou mais empregados;

Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, dispõe sobre a organização da Assistência Social e a instituição do benefício da prestação continuada, no valor de um salário mínimo, às pessoas com deficiência sem meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família;

Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994, concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.

Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, dispõe sobre a Isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, e dá outras providências. (Redação dada pela Lei Nº 10.754, de 31.10.2003).

Lei nº 9.045, de 18 de maio de 1995, dispõe sobre a obrigatoriedade de reprodução pelas editoras de todo o País, em regime de proporcionalidade, de obras em Braille, além de permitir a reprodução, sem finalidade lucrativa, de obras já divulgadas para uso exclusivo de cegos;

Lei nº 9.394, de 10 de dezembro de 1996, dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional assegurando a educação especial para pessoas com deficiência, incluída a educação especial para o trabalho;

Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, dispõe sobre o atendimento prioritário às pessoas com deficiência, regulamentada no Decreto nº 5.296/2004;

Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, disciplina sobre a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, regulamentada no Decreto nº 5.296/2004;

Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001, dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e o modelo assistencial em saúde mental;

Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei de Inclusão Brasileira (LIB) edificada com base em novo comando constitucional propiciado pelo advento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da Administração Pública federal direta e indireta.

5 - DO CONCURSO PÚBLICO

A Constituição de 1988, em seu artigo 37, inciso II, alterado pela EC 19/98, estabeleceu que o meio de acesso aos cargos e empregos públicos vinculados à Administração Pública direta e indireta decorreriam de aprovação em concurso público, “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei (...) (BRASIL, 1988).”

Nesses termos, o legislador preconizou que o acesso aos cargos e empregos públicos, necessariamente, deveriam ser precedidos de aprovação prévia em concurso público, encontrando-se o espírito da norma alinhado aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência, aplicáveis à Administração Pública direta e indireta, ressalvadas as hipóteses legais de nomeações para cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração.

De acordo com Meirelles (2001), concurso público deve ser conceituado como:

(...) meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixado de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o art. 37, II, da CF (p.404-404).

Considerando a previsão constitucional, podemos afirmar que o concurso público pode ser realizado por etapas, composto de fases distintas, a depender do cargo pretendido, em conformidade com as regras previstas no edital.

De acordo com Gugel (2019), as etapas do concurso público dividem-se da seguinte forma:

A primeira etapa pode ser composta de uma ou mais fases: prova de conhecimentos gerais e específicos de caráter eliminatório e classificatório, podendo-se incluir a avaliação de títulos, de cunho classificatório. Na primeira etapa pode ainda ser realizada prova de esforço físico ou de outras habilidades para a seleção de candidatos a cargos ou empregos públicos, desde que as atribuições de tais cargos e empregos públicos assim exijam, naqueles exemplos típicos de policiais, bombeiros, bailarinos, dentre outros.

A segunda etapa pode ser constituída do curso de formação e tem eficácia eliminatória. O candidato que participar dessa etapa deve, necessariamente, ser convocado por edital. Deixando de comparecer será naturalmente eliminado (p.134).

Superadas as etapas do concurso, será formada a lista de classificação dos candidatos, seguida de publicação no Diário Oficial da União, em observância ao princípio da publicidade.

Todavia, momento anterior à realização efetiva do concurso pelos candidatos, por meio de provas ou provas e títulos, será a necessidade de contratação de pessoal, identificada pela Administração Pública direta, Autárquica ou Fundacional (pessoas jurídicas de direito público) para atender à demanda do serviço público.

Nesse contexto, até março de 2019, era da competência do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observando-se os termos do Decreto de Nº 6.944/2009, para tratar acerca da temática concurso público. Contudo, o atual Governo, imbuído de implementar a chamada “nova reforma administrativa” promoveu algumas mudanças, iniciando pela integração do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão ao Ministério da Economia, bem como revogando o Decreto de Nº 6.944/2009, editando-se um novo, sob o Nº 9.739, de 28 de março de 2019, estabelecendo medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, normas sobre concursos públicos e dispendo sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG.

De acordo com as disposições gerais do novo Decreto nº 9.739/2019, a Administração Pública visa um fortalecimento da capacidade institucional, nos termos do art. 2º, senão vejamos:

Para fins do disposto neste Decreto, considera-se fortalecimento da capacidade institucional o conjunto de medidas que propiciem aos órgãos ou às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional a melhoria de suas condições de funcionamento, compreendidas as condições de caráter organizacional, e que lhes proporcionem melhor desempenho no exercício de suas competências institucionais, especialmente na execução dos programas do plano plurianual (BRASIL, 2019).

Nesses termos, o Decreto, em seu art. 2º, §2º, estabeleceu algumas medidas, as quais, sendo adotadas, garantirá o fortalecimento da capacidade institucional, dentre elas, “da realização de concursos públicos e de provimento de cargos públicos”.

Assim, havendo interesse de instituição pública federal, de direito público, na realização de certame público para preenchimento de vagas em cargos públicos deverá observar as fases estabelecidas no Decreto Presidencial.

No interesse de realização de concurso público no âmbito da Administração Pública direta federal, autárquica e fundacional, a instituição interessada deverá elaborar a justificativa da proposta, caracterizada a necessidade de fortalecimento; identificar, de forma sucinta, os macroprocessos dos produtos e dos serviços prestados pelos órgãos e pelas entidades; bem como os resultados a serem alcançados com o fortalecimento institucional.

A proposta de pedido de autorização de concurso público deverá ser acompanhada de ofício do Ministro de Estado ao qual o órgão ou a entidade seja subordinado ou que seja responsável por sua supervisão; minuta de exposição de motivos, quando necessário; minuta de projeto de lei ou de decreto e seus anexos, quando necessário, observado o disposto no Decreto nº 9.191, de 2017; nota técnica da área competente; e parecer jurídico, conforme disposto no art. 5º.

De acordo com o art. 6º do Decreto 9.739/2019, para realização de concursos públicos e de provimentos de cargos públicos, a proposta de pedido de autorização de certame público deverá conter as seguintes informações:

I - o perfil necessário aos candidatos para o desempenho das atividades do cargo;

II - a descrição do processo de trabalho a ser desenvolvido pela força de trabalho pretendida e o impacto dessa força de trabalho no desempenho das atividades finalísticas do órgão ou da entidade;

III - a base de dados cadastral atualizada do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC e o número de vagas disponíveis em cada cargo público;

IV - a evolução do quadro de pessoal nos últimos cinco anos, com movimentações, ingressos, desligamentos e aposentadorias e a estimativa de aposentadorias, por cargo, para os próximos cinco anos;

V - o quantitativo de servidores ou empregados cedidos e o número de cessões realizadas nos últimos cinco anos;

VI - as descrições e os resultados dos principais indicadores estratégicos do órgão ou da entidade e dos objetivos e das metas definidos para fins de avaliação de desempenho institucional nos últimos três anos;

VII - o nível de adoção dos componentes da Plataforma de Cidadania Digital e o percentual de serviços públicos digitais ofertados pelo órgão e pela entidade, nos termos do art. 3º do Decreto nº 8.936, de 19 de dezembro de 2016 ;

VIII - a aderência à rede do Sistema de Gestão de Convênios e Contratos de Repasse - Rede Siconv e a conformidade com os atos normativos editados pela Comissão Gestora do Siconv;

IX - a adoção do sistema de processo eletrônico administrativo e de soluções informatizadas de contratações e gestão patrimonial, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do Sistema de Administração de Serviços Gerais - SISG;

X - a existência de plano anual de contratações, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do SISG;

XI - a participação nas iniciativas de contratação de bens e serviços compartilhados ou centralizados conduzidas pela Central de Compras da Secretaria de Gestão da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia;

XII - a quantidade de níveis hierárquicos e o quantitativo de profissionais por unidade administrativa em comparação com as orientações do órgão central do SIORG para elaboração de estruturas organizacionais;

XIII - demonstração de que a solicitação ao órgão central do SIPEC referente à movimentação para composição da força de trabalho de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, foi inviável ou inócua; e

XIV - demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018.

Observados os requisitos legais, a proposta será encaminhada ao Ministério da Economia e, nas hipóteses de cabimento, será submetida à apreciação da Casa Civil da Presidência da República, nos termos do disposto no Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017, observando-se a data limite de 31 de maio de cada ano, a fim de compatibilização com o projeto de orçamento anual, conforme artigos 3º e 4º do Decreto.

Superadas as fases de proposta e autorização do concurso público, a realização do certame iniciar-se-á por intermédio de publicação do edital, o qual tem natureza jurídica de ato normativo, portanto, encontrando-se as partes (Administração Pública e candidatos) vinculadas ao termos estabelecidos. Nesse contexto, o edital de abertura das inscrições deverá conter, no mínimo, as informações consignadas no art. 42, vejamos:

I - a identificação da instituição realizadora do certame e do órgão ou da entidade que o promove;

II - a menção ao ato ministerial que autorizou a realização do concurso público;

III - o quantitativo de cargos a serem providos;

IV - o quantitativo de cargos reservados às pessoas com deficiência e os critérios para sua admissão, em consonância com o disposto no art. 44 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 , e no Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018 ;

- V - a denominação do cargo, a classe de ingresso e a remuneração inicial, com a discriminação das parcelas que a compõem;
- VI - as leis e os regulamentos que disponham sobre o cargo ou a carreira;
- VII - a descrição das atribuições do cargo público;
- VIII - a indicação do nível de escolaridade exigido para a posse no cargo público;
- IX - a indicação precisa dos locais, dos horários e dos procedimentos de inscrição e das formalidades para sua confirmação;
- X - o valor da taxa de inscrição e as hipóteses de isenção;
- XI - as orientações para a apresentação do requerimento de isenção da taxa de inscrição, conforme legislação aplicável;
- XII - a indicação da documentação a ser apresentada no ato de inscrição e na data de realização das provas e do material de uso não permitido durante as provas;
- XIII - a enunciação precisa das disciplinas das provas e dos eventuais agrupamentos de provas;
- XIV - a indicação das prováveis datas de realização das provas;
- XV - a quantidade de etapas do concurso público, com indicação das respectivas fases, seu caráter eliminatório ou classificatório e indicativo sobre a existência e as condições do curso de formação, se for o caso;
- XVI - o critério de reprovação automática de que trata o art. 31;
- XVII - a informação de que haverá gravação na hipótese de prova oral ou defesa de memorial;
- XVIII - a explicitação detalhada da metodologia para classificação no concurso público;
- XIX - a exigência, quando cabível, de exames médicos específicos para a carreira ou de exame psicotécnico ou sindicância da vida pregressa;
- XX - a regulamentação dos meios de aferição do desempenho do candidato nas provas, observado o disposto na Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003;
- XXI - a fixação do prazo de validade do concurso e da possibilidade de sua prorrogação; e
- XXII - as disposições sobre o processo de elaboração, apresentação, julgamento, decisão e conhecimento do resultado de recursos.

Dentre as informações que devem ser observadas, destaca-se o disposto no inciso IV, “o quantitativo de cargos reservados às pessoas com deficiência e os critérios para sua admissão, em consonância com o disposto no art. 44 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 , e no Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018) (BRASIL, 2018), uma vez que no inciso em referência foi o único momento que o Decreto aludiu à reserva de vagas direcionadas às pessoas com deficiência.

Com efeito, o inciso mencionou o art. 44 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, o qual regulamentou a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispondo sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência, consolidando as normas de proteção, e dando outras providências, consignando que “a análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990” (BRASIL, 1999).

Nesses termos, o art. 44 do Decreto nº 3.298/99 fez alusão ao art. 20 da lei 8.112/90, a qual dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das fundações públicas federais, informando que:

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V- responsabilidade. (BRASIL, 1990).

Como já mencionado, o inciso IV, do art. 42, do Decreto nº 9.739/2019, também fez alusão ao Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, cuidando-se este último, exclusivamente, sobre reserva de percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta às pessoas com deficiência.

Nesse particular, o Decreto 9.508/2018, em seu artigo 3º, estabeleceu as exigências que deverão constar nos editais de concursos públicos no tocante à reserva de percentual de cargos públicos às pessoas com deficiência, sendo elas:

Art. 3º (...)

I - o número total de vagas previstas e o número de vagas correspondentes à reserva para pessoas com deficiência, discriminada, no mínimo, por cargo;

II - as principais atribuições dos cargos e dos empregos públicos;

III - a previsão de adaptação das provas escritas e práticas, inclusive durante o curso de formação, se houver, e do estágio probatório ou do período de experiência, estipuladas as condições de realização de cada evento e respeitados os impedimentos ou as limitações do candidato com deficiência; (Redação dada pelo Decreto nº 9.546, de 2018)

IV - a exigência de apresentação pelo candidato com deficiência, no ato da inscrição, de comprovação da condição de deficiência nos termos do disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais previstos em edital; (Redação dada pelo Decreto nº 9.546, de 2018)

V - a sistemática de convocação dos candidatos classificados, respeitado o disposto nos § 1º e § 2º do art. 1º; e (Redação dada pelo Decreto nº 9.546, de 2018)

VI - a previsão da possibilidade de uso, nas provas físicas, de tecnologias assistivas que o candidato com deficiência já utilize, sem a necessidade de adaptações adicionais, inclusive durante o curso de formação, se houver, e no estágio probatório ou no período de experiência. (Incluído pelo Decreto nº 9.546, de 2018) (BRASIL, 2018)

5.1 Da reserva de vagas em concursos públicos direcionadas às pessoas com deficiência na pessoa jurídica de direito público

A Constituição vigente estabeleceu em seu art. 37, inciso VIII, que caberia à lei disciplinar acerca da reserva de percentual de cargos e empregos públicos voltada às

peças com deficiência, bem como definir os critérios de sua admissão. Sob tal perspectiva, o Constituinte originou uma norma de eficácia limitada, assim, condicionando os seus efeitos à edição da lei.

Nas palavras de Masson (2017) as normas de eficácia limitada podem ser definidas como:

Aquelas que só produzem seus plenos efeitos depois da exigida regulamentação. Elas asseguram determinado direito, mas este não poderá ser exercido enquanto não for regulamentado pelo legislador ordinário. Enquanto não expedida a regulamentação, o exercício do direito permanece impedido. (p.57).

Buscando conferir efetividade à pretensão do constituinte, no ano seguinte à promulgação da Constituição, foi editada a Lei 7.853/89, a qual dispunha da integração social das pessoas com deficiência no exercício dos seus direitos básicos, como educação, saúde, trabalho, lazer, previdência social e de quaisquer outros direitos oriundos de previsão legal que proporcionasse bem-estar pessoal, social e econômico.

No tocante ao trabalho, ficou estabelecido que caberia ao Poder Público e seus órgãos a garantia de assegurar às pessoas com deficiência a implementação de medidas para fins de inclusão no mercado de trabalho, nos termos do art. 2ª, parágrafo único, inciso III, alínea “d”, vejamos:

(...) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1989).

Em que pese a referida lei tenha mencionado a reserva de mercado para inclusão social das pessoas no mercado de trabalho, a norma não garantiu efetividade, haja vista continuar a depender de norma específica que disciplinasse o tema.

Almejando atender o comando constitucional, foi editada a Lei 8.112/90, a qual dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas, assegurando o direito de inscrição, bem como estabelecendo o percentual limite de vagas direcionadas às pessoas com deficiência, consoante art. 5º, §2º:

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 (BRASIL, 1990).

Anteriormente, havia grande discussão em torno do percentual de reserva de vagas direcionadas às pessoas com deficiência, uma vez que a lei não mencionava qual seria o percentual mínimo, bem como no tocante à forma de cálculo para fins de assegurar a reserva de vaga. Em razão disso, a doutrina adotava a expressão reserva real, a qual era obtida aplicando-se um percentual determinado, sobre o número efetivo de cargos existentes em cada órgão (GUGEL, 2016).

Se existiam controvérsias sob os aspectos supracitados, no cenário atual, já foram superadas. A afirmação fundamenta-se nas seguintes normas: Lei 13.146/15 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI); Decreto nº 9.508/18, observando-se as alterações inseridas pelo Decreto nº 9.739/19.

A LBI estabeleceu igualdade de oportunidades, tratamento e remuneração pelo trabalho de igual valor; vedação de restrição ao trabalho, assim como tratamento discriminatório em razão da condição individual da pessoa com deficiência; por fim, a previsão de políticas públicas que garantam o acesso e a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que se entende por ações afirmativas. Dispõe a lei:

Art. 34 (...)

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, 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.

Art. 35. 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).

Já o Decreto nº 9.508/18 trouxe orientação específica no tocante à reserva de percentual de cargos e empregos ofertados em concursos públicos voltados às pessoas com deficiência. Dirimiu controvérsias de longa data, como a definição do percentual mínimo de 5% das vagas ofertadas para provimento de cargos efetivos, inclusive a estrutura do cálculo a ser adotado em caso de certame regionalizado ou distribuído por especialidade, devendo ser adotado o número total de vagas disponíveis no edital.

Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções:

§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a

contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

§ 4º A reserva do percentual de vagas a que se referem os § 1º e § 2º observará as seguintes disposições:

I - na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência (BRASIL, 2018).

Assim, em consonância com a previsão constitucional e os demais atos normativos que disciplinam o tema, é possível asseverar que, no âmbito da Administração Pública federal, autárquica e fundacional, será reservado o percentual mínimo de 5 e máximo de 20%, do total do número de vagas disponíveis no edital de concursos públicos para cargos efetivos, direcionado às pessoas com deficiência.

Nesse contexto, a garantia de acesso e permanência dessa minoria junto às pessoas jurídicas de direito público, por meio de concurso público, confere efetividade à política pública de ação afirmativa, sob a perspectiva de inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no plano doméstico.

6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise da ordem jurídica exposta no presente trabalho, é possível constatar a evolução social no sentido de compreensão do conceito de inclusão da pessoa com deficiência na Administração Pública, por intermédio de aprovação em concurso público.

Nesse contexto, o objetivo da norma de garantir o acesso da pessoa com deficiência aos cargos públicos, considerando as individualidades de cada sujeito, revela o sentido material da norma constitucional, cuidando-se de afastar o tratamento igual aos diferentes, pois, suas circunstâncias emergem a necessidade de uma ótica especial a fim de alcançar uma efetiva igualdade.

Dessa forma, não há falar-se em ausência de garantia de acesso às pessoas com deficiência aos cargos públicos, ante a existência de reserva legal de vagas que lhes assegura tal direito, contudo, faz-se oportuno o convite à reflexão quanto ao significado do termo inclusão, pois, no contexto fático, é preciso constatar se a garantia de reserva legal atende apenas ao critério formal da norma ou, para além disso, confere às pessoas com deficiência o sentimento de pertencimento no exercício das atribuições do cargo público no âmbito da Administração Pública.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 1946. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 11 dez. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm Acesso em: 12 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto Nº 3.956**, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília: Imprensa Oficial, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. **Decreto Nº 5.296**, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n. 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, e dá outras providências. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm Acesso em: 22 jul. 2018.

BRASIL. **Decreto Nº 5.626**, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm Acesso em: 22 jul. 2018.

BRASIL. **Decreto Nº 6.094**, de 24 de abril de 2007. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6094.htm Acesso em: 09 out. 2019.

BRASIL. **Decreto Nº 6.449**, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6449.htm Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. **Decreto Nº 6.571**, de 17 de setembro de 2008. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6571.htm Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto Nº 7.084**, de 27 de janeiro de 2010. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7084.htm Acesso em: 26 set. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Imprensa Oficial, 2015. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm Acesso em: 12 jan. 2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Discricionariedade administrativa na Constituição de 1988. São Paulo: Atlas, 1991.

TRIVINOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNESCO. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. Salamanca/ Espanha: 1994.

UNESCO. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos**: plano de ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem. Jomtiem/Tailândia, 1990.

UNESCO. **Declaração universal dos direitos humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wpcontent/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2018.