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

AFFIRMATIVE ACTIONS FOR THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN PUBLIC ADMINISTRATION: REFLECTIONS CONSIDERING THE PROFILES OF PUBLIC SERVANTS WITH DISABILITIES

Mário Luiz Guerreiro¹

Flávio Carvalho de Vasconcelos²

Irene Raguenet Troccoli³

-
- 1 Mestrado Profissional em Administração Pública (MAP) na Escola de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EBAPE/FGV). Graduação em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Advogado da União da Advocacia-Geral da União (AGU).
 - 2 Doutorado em Administração (Ph.D. in Management) com distinção (Mention Très Honorable avec les Félicitations du Jury) na Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Paris (HEC). Mestrado em Sociologia pelo Institut d' Etudes Politiques de Paris. Graduado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) e em Administração Pública pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV). Diretor da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EBAPE/FGV).
 - 3 Pós-doutorado em Administração de Empresas pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EBAPE/FGV). Doutorado e mestrado em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

SUMÁRIO: Introdução. 1. Referencial teórico. 2. Método. 3. Discussão. Conclusão. Referências.

RESUMO: Este estudo investiga a efetividade das ações afirmativas, especialmente a política de reserva de vagas em concursos públicos, para a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) em cargos públicos efetivos na União, no Distrito Federal e nos 26 estados da Federação. A pesquisa qualitativa exploratório-documental utiliza informações sobre as características gerais da população e das PcD no Brasil, bem como sobre os servidores públicos com deficiência que ocupam cargos estatutários e os normativos aplicáveis a PcD em concursos públicos. Os resultados indicam que, mesmo com legislações de inclusão, a participação das PcD em cargos públicos permanece limitada, agravada por fatores discriminatórios como gênero, raça, idade e grau de instrução, além das singularidades relacionadas ao tipo de deficiência. Isso revela a necessidade de aprimorar as políticas de gestão de pessoas na administração pública. As limitações da pesquisa incluem a não abrangência dos municípios, órgãos do Legislativo e Judiciário, e carreiras militares, além da dificuldade em obter informações básicas sobre servidores com deficiência em alguns estados. A contribuição prática do estudo está em sugerir políticas públicas e ações institucionais que fomentem a inclusão de PcD no serviço público. Socialmente, os resultados podem influenciar a gestão pública na definição de políticas que promovam a diversidade, além de subsidiar futuras investigações. A originalidade da pesquisa reside na consolidação de normas aplicáveis às PcD e na apresentação de informações inéditas sobre esse público, não disponíveis em estudos anteriores ou por meio da transparência ativa nos órgãos públicos.

PALAVRAS-CHAVE: PcD. Direitos Humanos. Igualdade. Discriminação. Concurso Público. Ações Afirmativas.

ABSTRACT: This study investigates the effectiveness of affirmative actions, particularly the policy of reserving positions in public exams, for the inclusion of people with disabilities (PwD) in permanent public positions at the federal level, in the Federal District, and in the 26 states of the Federation. The exploratory-documentary qualitative research uses information on the general characteristics of the population and PwD in Brazil, as well as on public servants with disabilities occupying statutory positions and the regulations applicable to PwD in public exams. The results indicate that, despite inclusion legislation, the participation of PwD in public positions remains limited, exacerbated by discriminatory factors

such as gender, race, age, and educational level, as well as the singularities related to the type of disability. This highlights the need to improve human resource management policies in public administration. The research limitations include the non-coverage of municipalities, legislative and judiciary bodies, and military careers, as well as difficulties in obtaining basic information on public servants with disabilities in some states. The practical contribution of the study lies in suggesting public policies and institutional actions that promote the inclusion of PwD in public service. Socially, the results may influence public management in defining policies that foster diversity, in addition to supporting future investigations. The originality of the research lies in the consolidation of regulations applicable to PwD and the presentation of unprecedented information on this population, which is not available in previous studies or through active transparency in federal, district, and state public bodies.

KEYWORDS: PwD. Human Rights. Equality. Discrimination. Public Exam. Affirmative Action.

INTRODUÇÃO

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007; Brasil, 2009a) entende que, pelo modelo social, a deficiência que acarreta impedimentos de longo prazo ao ser humano não se refere a uma doença, ou seja, fruto de uma lesão da pessoa, mas, sim, a uma condição humana restringida por barreiras sociais, ambientais e pessoais, todas erguidas pela própria sociedade (Diniz, 2007). Por sua vez, o trabalho é um direito fundamental e essencial não apenas para a subsistência do homem, mas também uma forma de inserção e de aquisição de status social, no qual os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados (Dejours *et al.*, 1993). Para a pessoa com deficiência (PcD), o trabalho tem significado próprio e amplificado, enquanto expressa a oportunidade do exercício da autonomia, afastando-a dos estigmas do assistencialismo e da incapacidade em participar do sistema produtivo.

Após o advento da Constituição Federal de 1988 a inserção das PcD no trabalho se tornou uma preocupação do Estado. No ordenamento jurídico, surgiram ações afirmativas, sendo uma delas a exigência do cumprimento de percentuais de cotas obrigatórias para contratação de PcD em empresas privadas e públicas, na forma preconizada pela Lei n. 8.213/1991 (Brasil, 1991). No setor privado, a inclusão da PcD tem natureza compulsória, mas seu recrutamento permanece pontuado pelo preconceito, que pode estar atrelado a outras discriminações, dentre elas relacionadas a

gênero, raça e idade. Ademais, para fins de mero cumprimento da Lei de Cotas, a contratação de trabalhadores costuma concentrar-se em um tipo de deficiência, supostamente mais adaptado à atividade empresarial, ou naqueles que tenham menor grau de deficiência (Brasil, 2007). Na esfera pública, as regras a serem seguidas nos concursos públicos e o estabelecimento de percentuais de reserva de vagas destinadas aos candidatos com deficiência ficam a cargo de cada ente público, no âmbito de suas competências legislativa e administrativa (Brasil, 1988).

A presente pesquisa objetiva verificar a efetividade no ingresso das PcD nos quadros funcionais da administração pública nos âmbitos federal, distrital e estadual, levando-se em consideração as ações afirmativas sobre a participação de candidatos com deficiência em concursos públicos e as singularidades que envolvem esse grupo minoritário. No caso, o constructo efetividade está relacionado à realização dos objetivos propostos nessa pesquisa ou com o progresso das ações afirmativas de igualdade destinadas ao ingresso de PcD nas administrações públicas federal, distrital e estadual.

Para tanto, é analisado o contexto histórico e normativo no que tange à proteção das PcD, assim como a evolução do conceito de deficiência. Também são colhidas informações sobre os perfis dos servidores com deficiência e normas relacionadas com o ingresso de PcD em cargos públicos estatutários no âmbito da União, do Distrito Federal e dos 26 estados da Federação, assim como sobre a contratação de PcD nos setores privado e público e âmbitos federal, distrital e estaduais, examinando as peculiaridades desse processo, tais como aquelas relacionadas aos concursos públicos e à adoção de políticas públicas para a inclusão das PcD em cargos públicos efetivos. Finalmente, são identificadas possíveis razões pelo baixo número de ingresso de servidores públicos com deficiência nos órgãos públicos, mapeando as ações afirmativas e medidas organizacionais na administração pública destinadas a estimular o ingresso de PcD em cargos públicos, e a influência dos tipos de deficiência e dos fatores sociais dos candidatos com deficiência no acesso aos cargos públicos.

Essa pesquisa é relevante porque seus resultados podem servir de subsídios para futuras investigações empíricas, ou para auxiliar a gestão pública na definição de políticas, de programas, de ações e de projetos de ingresso das PcD em cargos e empregos públicos – até porque, no âmbito das administrações públicas brasileiras federal, distrital e estadual, os sítios governamentais não disponibilizam informações sobre a ocupação de cargos públicos por servidores com deficiência. Adicione-se que cerca de um bilhão dos habitantes do planeta – ou seja, 15% da população mundial – são PcD, aproximadamente 80% delas estando em idade apta

ao trabalho (OIT, 2020). Dos 48.728.871 vínculos de empregos formais no Brasil no ano de 2021, apenas 521.179 – ou 1,1% – foram direcionados às PcD e aos reabilitados (Brasil, 2022c).

Após essa introdução, o artigo apresenta o referencial teórico, o método utilizado, os resultados, a discussão e a conclusão.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), cujo preâmbulo estipula a centralidade da dignidade da pessoa humana, iniciou uma nova ordem na busca de uma sociedade democrática e inclusiva (Delgado; Delgado, 2017), tendo o constituinte originário atentado para a necessidade de proteção social e jurídica no que diz respeito à PcD. Por sua vez, o Decreto n. 3.298/1999 (Brasil, 1999), regulamentando a Lei n. 7.853/1989 (Brasil, 1989), definiu princípios, diretrizes e objetivos para a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e estabeleceu a conceituação e os critérios de definição sobre os tipos de deficiências.

Além de outros direitos, especificamente no tocante ao acesso ao trabalho, o citado Decreto estabeleceu modalidades de inserção laboral da PcD: 1) colocação competitiva, que é o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária; 2) colocação seletiva, que é o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e 3) promoção do trabalho por conta própria, que é o processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

A Lei n. 13.146/2015 (Brasil, 2015), conhecida como Estatuto da PcD, seguindo os mesmos direcionamentos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com os Deficiência (ONU, 2007; Brasil, 2009a), previu em seu art. 34, que a PcD “tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Brasil, 2015), não sendo cabível qualquer restrição ou discriminação ao trabalho da PcD “em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão e exames admissional,.....bem como exigência de aptidão plena.” (Brasil, 2015).

Por intermédio do art. 93 da Lei n. 8.213/1991 (Brasil, 1991), o Brasil implementou o sistema de cotas que obriga as empresas com mais de 100 empregados a contratarem PcD ou reabilitados da previdência social, enquanto a Lei n. 8.112/1990 (Brasil, 1990) garantiu às PcD o direito à inscrição em

concurso público para concorrer ao ingresso em cargos públicos, definindo a reserva de até 20% das vagas ofertadas nos concursos públicos federais. O Decreto n. 3.298/1999 (Brasil, 1999), alterado pelo Decreto n. 9.508/2018 (Brasil, 2018), estabeleceu o percentual mínimo de 5% de reserva de vagas para PcD em concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado.

2. MÉTODO

O presente estudo é qualitativo quanto à abordagem, bibliográfico-documental quanto aos meios, e exploratório quanto à finalidade (Gil, 2008; 2002), já que a inclusão das PcD na administração pública brasileira ainda é um assunto pouco estudado no meio acadêmico, havendo poucas informações disponíveis em órgãos oficiais sobre os servidores públicos com deficiência. Os dados extraídos de relatórios e painéis estatísticos relacionados às políticas públicas de inclusão das PcD no trabalho, especialmente nos sítios do Ministério do Trabalho, do Ministério da Previdência, do Ministério da Saúde, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), foram tratados analiticamente.

Os dados primários e secundários, obtidos por meio da transparência ativa em sítios públicos e de pedidos de acesso à informação feitos à União, ao Distrito Federal, aos 26 estados da Federação, ao Ministério do Trabalho, ao IBGE e ao Ipea, foram consolidados e sistematizados em tabelas, para entender, numa visão interpretativa, o significado atribuído ao fenômeno estudado (Godoy, 1995), qual seja, a inclusão da PcD no serviço público.

Com base nos objetivos estabelecidos para o estudo e após a análise das informações obtidas, os dados foram separados, organizados e tratados por cada ente público, pelos fatores sociais – étnico/racial, gênero, etário e escolaridade – e pelo tipo de deficiência, visando torná-los relevantes para as discussões e as conclusões finais da pesquisa. Para examinar aspectos de relevo do acesso aos cargos públicos por PcD, foram primeiramente verificadas a existência de eventuais normas, estudos, programas ou projetos efetuados pelos entes públicos com o intuito de promover o ingresso de PcD em cargos públicos. Em seguida, realizou-se um cruzamento dos fatores sociais – gênero, raça, idade e grau de instrução – utilizando-se gráficos e tabelas.

Vale notar que houve dificuldade na obtenção de informações sobre os servidores públicos com deficiência, com Amazonas, Alagoas, Piauí e Mato Grosso não respondendo ao pedido de acesso às informações e tampouco apresentando justificativas para tanto. À Bahia não foi possível solicitar as informações desejadas diante das restrições apresentadas pelo sistema eletrônico disponibilizado em seu portal da transparência. Pará, Paraíba,

Ceará e Sergipe afirmaram que não seria possível atender aos pedidos feitos pelo autor deste estudo, uma vez que as bases de dados relacionadas aos recursos humanos não permitiam extrair as informações solicitadas. Tocantins comunicou que informações sobre servidores com deficiência não constavam no seu sistema de gestão de pessoal e que elas seriam repassadas ao solicitante após consolidação manual das informações junto aos órgãos do poder executivo local, o que não ocorreu até o encerramento dessa pesquisa. Acre e Roraima negaram o pedido de acesso às informações, alegando suposta violação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O Amapá, a despeito de seguir entendimento idêntico, forneceu unicamente o número de servidores com deficiência. Rondônia indicou o número de servidores com deficiência aprovados em concursos públicos realizados a partir de 2009, esclarecendo que as demais informações poderiam ser acessadas diretamente em endereço eletrônico fornecido, porém as buscas ali foram infrutíferas.

Essa pesquisa está delimitada à admissão de servidores públicos com deficiência em cargos públicos efetivos estatutários na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações federais, distritais e estaduais. Portanto, não abrange os servidores públicos com deficiência dos municípios, dos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, dos quadros das carreiras militares e das forças auxiliares, os ocupantes de cargos comissionados, os contratados para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, nem os empregados públicos com deficiência das empresas públicas e das empresas de economia mista. Também foge ainda ao escopo do presente estudo verificar a inclusão de PcD contratadas como terceirizadas pelos entes públicos por intermédio de empresas prestadoras de serviços e como estagiários, pois não possuem vínculo jurídico administrativo com a administração pública.

3. DISCUSSÃO

O Censo 2010 (IBGE, 2011) identificou que, no ano de 2010, 23,9% da população brasileira – 45.606.048 pessoas – seriam PcD, situação característica de quem apresentava eventuais dificuldades permanentes de enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus. Já a Pesquisa Nacional de Saúde 2019 (Brasil, 2021a), também realizada pelo IBGE, considerou PcD aquela que afirmou ter muita dificuldade ou não conseguir de modo algum enxergar, ouvir, locomover-se, realizar movimentos nos membros superiores, ou, ainda, de realizar tarefas habituais em decorrência de limitações nas funções mentais ou intelectuais, independentemente do uso de aparelhos de auxílio. Nesse contexto, em 2019, o número de PcD acima de dois anos de idade decresceu

para 17.258.000 pessoas, 8,4% da população brasileira de então com dois anos ou mais de idade. Para esse mesmo ano, a Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 (IBGE, 2021a) identificou que a região Nordeste apresentava o maior percentual de PcD residentes (ver Tabela 1 do Apêndice), superando em 1,8 ponto percentual a região Sudeste – a mais populosa do país (IBGE, 2011; 2021a).

Feito esse panorama preliminar, é de se notar o baixo percentual de inclusão de servidores com deficiência lotados nos órgãos públicos em diversos estados do país, diferentemente do que é exigido para as empresas privadas (ver Tabela 2 do Apêndice). Essa situação é mais acentuada no caso dos estados nordestinos e nortistas que reportaram essa estatística. O Distrito Federal é o ente público com o maior percentual de servidores públicos com deficiência, totalizando 3,7%; já a União e os estados de São Paulo e Goiás superaram 1%, enquanto estados que contavam com os melhores resultados em relação ao produto interno bruto em 2020 (IBGE, 2020) apresentaram baixos percentuais de inclusão de PcD em cargos: Rio de Janeiro, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Paraná e Santa Catarina. No Espírito Santo, caso fosse observada a legislação local que prevê entre 10% e 15% dos cargos públicos ocupados por PcD, haveria pelo menos 4.347 servidores públicos com deficiência, contra os reais 156 contabilizados por ocasião deste estudo.

Ou seja, essa amostra de dados restrita a 13 estados, ao Distrito Federal e à União evidencia que, apesar das legislações com regras aplicáveis em concursos públicos para PcD para o Brasil como um todo e para cada estado da Federação (ver Tabela 3 do Apêndice), e da ação afirmativa de reserva de vagas em concurso público adotada pela grande maioria dos entes públicos, ainda não são favoráveis as condições para que as PcD acessem e ocupem cargos públicos.

A despeito do maior número de PcD do sexo feminino no Brasil, o nível de ocupação do sexo masculino supera em 10 pontos percentuais o nível de ocupação feminino, diferença que não ocorre na taxa de formalização, onde o resultado é muito próximo entre os dois gêneros (ver Tabela 4 do Apêndice). Já no que concerne aos servidores públicos com deficiência, foi constatada maior inclusão das PcD do sexo feminino apenas em dois estados sulistas e no Distrito Federal (ver Tabela 5 do Apêndice). A participação praticamente igualitária em São Paulo observada nessa mesma tabela deve ser vista com cautela, diante do elevado número de servidores com deficiência que não informaram o gênero. Da mesma forma, vale realçar a significativa diferença de 20 pontos percentuais a favor da inclusão de PcD do gênero masculino no âmbito da União e dos estados do Rio Grande do Sul e do Espírito Santo.

No tocante aos dados por raça, a raça negra – que engloba pardos e pretos – corresponde a mais da metade da população com deficiência no Brasil, com nível de ocupação superior ao da raça branca, mas sua taxa de formalização é inferior à dessa última (ver Tabela 6 do Apêndice). À exceção do estado de Goiás, cujo número de servidores da raça negra com deficiência superou aqueles da raça branca, no âmbito da União e dos demais entes subnacionais pesquisados esse quadro se reverte (ver Tabela 7 do Apêndice).

O recorte dos dados por faixa etária mostrou que, em 2019, a partir dos 40 anos até os 59 anos de idade, o percentual de PcD era 26 pontos percentuais maior se comparado com a faixa etária de 30 a 39 anos de idade, subindo próximo a 20 pontos – ao atingir idade superior a 60 anos de idade (IBGE, 2021a) (ver Tabela 8 do Apêndice). Esse fenômeno se alinha ao fato de o processo de envelhecimento normalmente acarretar a diminuição ou a perda das funções visuais, auditivas, motoras e intelectuais.

Por sua vez, na administração pública, a faixa etária compreendida entre 40 e 59 anos de idade concentra a maior parte dos servidores com deficiência, sendo que, no âmbito da União, do Distrito Federal, de Minas Gerais, do Espírito Santo, de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul, menos de 10% dos servidores com deficiência possuem 60 anos ou mais (ver Tabela 8 do Apêndice). Já a maior incidência de servidores com deficiência na faixa entre 40 e 59 anos de idade (ver Tabela 8 do Apêndice) pode ser explicada pelo crescimento do número de concursos públicos entre 2004 e 2017 (Ipea, 2020), pois a média de idade dos candidatos aprovados com formação no ensino superior oscila ao redor dos 30 anos. Por outro lado, o percentual de servidores com deficiência acima de 60 anos de idade nos estados de São Paulo, Goiás, Rio Grande do Norte e Pernambuco é superior àquele da faixa etária entre 30 e 39 anos de idade, espelhando uma possível falta de renovação dos seus quadros de pessoal efetivo (ver Tabela 8 do Apêndice).

Concernente ao grau de instrução, as informações colhidas na pesquisa mostraram que a escolaridade é um dos determinantes para o pequeno número de PcD em cargos públicos, principalmente devido à desigualdade existente nos níveis de escolaridade das pessoas com e sem deficiência apontada em 2019 (IBGE, 2021a), já que grande parte dos concursos públicos exigem atualmente formação em ensino superior. Naquele ano, mais de 67% das PcD não possuíam o ensino fundamental completo, contra aproximadamente 31% entre as pessoas sem deficiência (ver Tabela 9 do Apêndice).

As 817 mil PcD com ensino superior completo em 2019 equivalem a apenas 5% do total da população com deficiência com mais de 18 anos, discrepando das 24.282 mil que não possuíam deficiência. Também revelou-se significativa a diferença entre os percentuais de pessoas com e sem

deficiência com o ensino médio completo, superando 20 pontos (ver Tabela 9 do Apêndice).

Dentre os 6.035 servidores que possuíam vínculo com a União e com suas autarquias e fundações, aproximadamente 40% possuíam cursos de especialização, mestrado ou doutorado, além de 41,81% dos servidores públicos com deficiência terem curso superior completo (ver Tabela 10 do Apêndice). Isso possibilita inferir que os concursos públicos federais exigem do candidato elevado nível de qualificação para aprovação. Outrossim, também pode-se deduzir, até em função das Diretrizes traçadas desde a edição do Decreto n. 5.707/2006 (Brasil, 2006), revogado pelo Decreto n. 9.991/2019 (Brasil, 2019a), que a União vem adotando políticas de capacitação e desenvolvimento continuado nos seus quadros de pessoal, elevando a escolaridade dos seus servidores.

Comportamento semelhante pode ser observado em Goiás, São Paulo, Pernambuco, Santa Catarina, Paraná, Rio Grande do Sul e no Distrito Federal, com o estado do Espírito Santo tendo quase 90% dos servidores com deficiência com ensino superior. Se comparado com esses estados, Minas Gerais apresentou número elevado de servidores com deficiência de nível médio, superando 30%. Já no estado do Rio Grande do Norte, o percentual de servidores com deficiência com ensino médio completo e ensino fundamental superou o percentual de 50%, sendo o maior valor dentre os estados que apresentaram respostas aos pedidos de acesso à informação (ver Tabela 10 do Apêndice).

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

Essa conclusão torna-se mais grave quando se conjuga a análise do recorte por escolaridade à do recorte por raça. Na região Sul, onde aproximadamente 75% são brancos (IBGE, 2021c), existe grande desigualdade no nível de escolaridade entre brancos e negros: enquanto 11,78% das pessoas negras eram formadas em cursos de ensino superior completo no ano de 2019, esse percentual subia para 88,47% no caso de pessoas brancas (IBGE, 2019).

Por sua vez, os resultados obtidos nesta pesquisa, com base nas informações prestadas pelo estado de São Paulo, espelham a realidade constatada em dados oficiais. O Censo de 2010 (IBGE, 2011) indicou que 57,86% dos paulistas se declararam brancos, enquanto 40,47% são negros, uma diferença em torno de 17%. Porém, quando se analisa pela

ótica da formação de nível superior, os percentuais apresentaram diferenças consideráveis: no ano de 2019, 5.260 pessoas da raça branca – ou 79,29% do seu total – informaram possuir formação superior completa, enquanto essa qualificação existia para apenas 1.474 pessoas da raça negra – ou seja, 20,32% do seu total (IBGE, 2019). Já no presente estudo averiguou-se que 78,94% dos servidores públicos paulistas com deficiência são brancos e 21,06% são negros, o que atesta que o menor acesso ao ensino superior reflete diretamente no acesso das pessoas da raça negra em cargos públicos, incluindo aquelas com deficiência.

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

Passando-se à avaliação da inclusão de PcD em cargos públicos efetivos com base no tipo de deficiência, dentre os indivíduos em idade para trabalhar predomina a deficiência física localizada nos membros superiores e inferiores. No ano de 2022, sua incidência alcançou 44% das PcD brasileiras, 21 pontos percentuais a mais que a deficiência visual, que é o segundo grupo de deficiência verificado no campo laboral. Em seguida, situavam-se as deficiências auditiva, com 8%, e a mental, com 7%, enquanto os 18% restantes das PcD então mapeadas apresentavam mais de uma deficiência (IBGE, 2022a).

Por outro lado, naquele mesmo ano, as PcD que apresentaram as maiores taxas de ocupação dentre as PcD de 14 anos de idade ou mais ocupadas no trabalho principal eram aquelas com problemas visuais: 39,94% do total, contra 37% para PcD com problemas físicos, e 10,16% com problemas auditivos, enquanto o percentual de PcD com problemas intelectuais/mentais não atingia 2% (IBGE, 2022a). É possível que esse resultado para as deficiências visuais seja explicado pelo fato de existir tendência de as empresas selecionarem os trabalhadores que possuem alguma limitação mais moderada, como no caso da visão monocular. Isso remete ao Decreto n. 3.298/99 (Brasil, 1999), que, alterado pelo Decreto n. 5.296/2004 (Brasil, 2004), aponta as diferentes categorias e características de deficiência, podendo as limitações serem completas ou parciais – o que pode provocar impactos brandos ou grandes na capacidade de trabalho (Instituto Ethos, 2002).

Outrossim, o tipo de deficiência e a questão educacional apresentam fortes associações, no que tange à inclusão de PcD no trabalho e, de idêntica forma, no serviço público. Cruzando informações sobre o tipo de deficiência e a escolaridade (IBGE, 2021a), constata-se que, em 2019, o maior percentual de PcD com ensino médio completo ou com o ensino superior completo encontrava-se no grupo da deficiência física, totalizando quase 50%. A deficiência visual vinha em seguida com percentuais um pouco superiores a 20% de formação nos ensinos médio e superior. Já as pessoas com mais de uma deficiência apresentaram percentuais em torno de 15% para ambos os graus de instrução; e, em relação à deficiência auditiva, os percentuais estavam próximos a 10%. As pessoas com deficiência intelectual/mental foram aquelas com os menores percentuais de escolaridade, sendo 5,51% com curso médio completo e 5,20% com curso superior.

Analisando as informações apresentadas pelos entes públicos sobre os seus servidores com deficiência (ver Tabela 11 do Apêndice), constatou-se que a deficiência física é a predominante em quase todos os estados, ultrapassando os 60% em Goiás e chegando a patamares próximos a 50% na União, no Distrito Federal, no Paraná e no Rio Grande do Sul. O Espírito Santo apresentou percentuais muito próximos entre os servidores com deficiência física e visual, porém, não apontou a existência de servidores com deficiência intelectual/mental. Já a deficiência visual aparece com percentuais variando na faixa dos 20% a 30%, valores que podem provir da aprovação de candidatos com visão monocular.

Os resultados obtidos a partir das informações dos entes públicos confirmam o que ocorre no mercado de trabalho em geral, ou seja, que a deficiência intelectual/mental é aquela que encontra mais barreiras de acesso para o ingresso da pessoa com esse tipo de deficiência na administração pública. O maior percentual de inclusão desse grupo foi verificado no âmbito da União, com aproximadamente 2% de ocupação de cargos por PcD intelectual. Os dados relativos aos estados do Rio Grande do Norte e Pernambuco não foram considerados para o presente estudo, considerando o elevado número de registros que não informavam o tipo de deficiência.

CONCLUSÃO

A inclusão de PcD na administração pública é fenômeno multifacetado e complexo, no qual se entrelaçam circunstâncias e fatores, por vezes conflitantes e contraditórios, que, ao final, geram empecilhos no exercício do direito das PcD de ingressar em um cargo público. A evolução e a convergência das normas internacionais e nacionais que tratam do respeito

aos direitos humanos e dos direitos fundamentais ascenderam o papel do Estado em promover, proteger e concretizar políticas públicas que visem a melhoria, dentre outros tantos direitos, da condição social e econômica de grupos de pessoas vulneráveis. Se a inclusão social deve ser impulsionada por uma agenda do Estado, cabe também à sociedade encampar o compromisso coletivo e consciente de eliminar preconceitos e discriminações.

No que tange ao direito social ao trabalho, pouco adianta uma atuação estatal ativa para garantir a igualdade formal, por meio de um rol extenso de normas, sem que se concretize a igualdade real, situação essa identificada neste estudo. A União, o Distrito Federal e a grande maioria dos estados editaram leis e decretos que estabelecem regras específicas a serem aplicadas aos candidatos com deficiência em concursos públicos, porém os resultados não espelham uma concreta inclusão dessas pessoas na administração pública. Basicamente, a principal ação afirmativa adotada pelos entes estatais pesquisados é a definição de percentuais mínimos e máximos de reserva de vagas para PcD em concursos públicos, tendo o presente estudo verificado a sua pouca efetividade como política de inclusão.

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

Ainda que respeitada a legislação e que seja prevista a reserva de vagas para PcD em concursos públicos federais, distritais e estaduais, a indisponibilidade de informações por parte de vários entes subnacionais sobre o número de servidores públicos com deficiência ou das especificidades das PcD que ocupam cargos públicos efetivos pode representar a falta de preocupação ou de interesse por parte dos gestores públicos em efetivarem ações afirmativas que permitam o ingresso de um maior número de PcD no serviço público.

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

administração pública. Baseado nessas constatações é possível inferir que na prática o Estado atualmente transfere de forma cogente para o setor privado as obrigações de criação de oportunidades de empregos e a contratação de PcD, tendo em mente que o descumprimento das cotas previstas na Lei n. 8.213/1991 (Brasil, 1991) enseja para as empresas infratoras a imposição de multas, o que não ocorre no setor público. Para a administração pública, a obrigação de “empregar” (Brasil, 2009a) PcD acaba sendo atenuada pelas particularidades inerentes à própria atividade administrativa, dentre elas a aplicação do princípio da primazia do interesse público, não havendo maiores consequências caso aferido um pequeno número de servidores com deficiência ocupando cargos em carreiras públicas.

Tampouco se pode desprezar a intersecção de múltiplos preconceitos e discriminações estruturais, sejam eles de gênero, raça, idade e escolaridade que, combinados com a deficiência, tendem a acentuar a exclusão desse grupo de pessoas no serviço público. A análise dos resultados na presente pesquisa revelou desequilíbrios na ocupação de cargos públicos frente às características relacionadas a gênero e raça, mas são as barreiras educacionais e os diferentes tipos de deficiências que influenciam diretamente no ingresso das PcD na administração pública. Particularmente em relação ao gênero, os dados obtidos demonstram que a taxa de participação de mulheres com deficiência, não obstante ser inferior à do sexo masculino na maioria dos entes públicos, apresentou índices elevados no Distrito Federal, no Paraná e em Santa Catarina. Já no âmbito da União e do Rio Grande do Sul o percentual de servidoras públicas com deficiência encontra-se abaixo de 40%.

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

Ao analisar os indicadores de grau de instrução, notou-se o elevado percentual de servidores públicos com deficiência com formação de grau superior completo, não somente porque grande parte dos editais de concursos públicos exige essa formação, mas também diante do elevado nível de conhecimento normalmente demandado nas provas. Dessa forma, tendo em conta que o quantitativo de PcD com formação completa de nível médio e nível superior é significativamente inferior, quando comparado com as pessoas sem deficiência, situação essa agravada a depender do tipo e do grau de deficiência, o nível da escolaridade deve ser considerado um fator sensível para a efetivação da

inclusão das PcD no serviço público e que tende a acentuar a situação de vulnerabilidade.

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

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

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

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

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

É preciso considerar que toda carreira do serviço público deveria ter definida as suas atribuições e o rol de habilidades, aptidões e competências necessárias ao desempenho do cargo público (Fontainha *et al.*, 2015), o que não

seria uma tarefa das mais árduas na gestão de pessoas dos entes públicos, na medida em que “a atuação das pessoas no ambiente organizacional do serviço público ocorre segundo rotinas de procedimentos de trabalho de caráter relativamente estável...” (Bergue, 2010). Sendo assim, os entes públicos, no âmbito da gestão de pessoas, poderiam, ou até mesmo deveriam, desenvolver políticas, programas e ações de inclusão social e funcional, identificando previamente questões de acessibilidade e de emprego de adaptações razoáveis em cada órgão público, de forma a disponibilizar nos concursos públicos vagas específicas para PcD.

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

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

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

Seguindo esses direcionamentos das sugestões propostas, seria possível avaliar a destinação de vagas exclusivas para PcD em concursos de ampla concorrência, ou mesmo a realização de concursos públicos voltados somente para candidatos com deficiência, como já foi efetuado pela Caixa Econômica Federal que, em 2021, admitiu em seus quadros funcionais 992 (novecentos e noventa e dois) PcD, sendo que mais de 40.000 (quarenta mil) candidatos com deficiência participaram do certame público (Brasil, 2022b). Em situação semelhante, em janeiro de 2023, o Tribunal de Contas da União proferiu decisão, no processo TC n. 042.433/2021-5, determinando que o Banco do Brasil “realize concurso público visando ao provimento de vagas e formação de cadastro de reserva exclusivamente para PcD...” (Brasil, 2023b). Ainda que ambos os casos sejam de empresas de economia mista, sujeitas à observância da Lei n. 8.213/91 (Brasil, 1991), nada impede que, havendo planejamento

e programação pelos órgãos públicos, concursos públicos exclusivos para PcD também ocorram na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas.

Deve-se registrar que as conclusões dessa pesquisa sofreram certas limitações, diante das já mencionadas dificuldades para obter dados estatísticos oficiais e informações sobre os servidores públicos com deficiência em alguns estados.

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

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*, Brasília, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 nov. 2021.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 25 nov. 2021.

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

_____. Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de

deficiência ou com mobilidade reduzida. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 15 abr. 2022.

_____. Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

_____. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2009a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.

_____. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da PCD (Estatuto da PCD). *Diário Oficial da União*, Brasília, 2015. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 25 nov. 2021.

_____. Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política para o Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm#art35. Acesso em: 23 jan. 2023.

_____. Lei n. 14.126, de 22 de Março de 2021. Classifica a visão monocular com deficiência sensorial do tipo visual. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2021a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14126.htm. Acesso em: 20 jan. 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____. Sistema IBGE de Recuperação Automática. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua PNAD 2019*. Educação – tabelas 7146 e 7268. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadca/tabelas>. Acesso em: 3 de jan. 2023.

_____. *Produto interno bruto*. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 14 out. 2022.

_____. *Pesquisa Nacional de Saúde de 2019*. Rio de Janeiro: IBGE, 2021a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2022.

_____. *Conheça o Brasil—População – cor ou raça*. Rio de Janeiro: IBGE, 2021c. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 17 jan. 2023.

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

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

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. *Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017)*. Texto para discussão 2579. Felix Lopez e Erivelton Guedes. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em <https://>

repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10169/1/td_2579.pdf. Acesso em: 10 jan. 2023.

_____. *Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)*, Nota técnica n. 49. Brasília: Ipea, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/210720_nt_diest_n_49.pd. Acesso em: 10 jan. 2023

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

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *Convention on the rights of persons with disabilities*. Nova York: UN, 2007. Disponível em: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Cinco pontos-chave para a inclusão de PcD na resposta à COVID-19*. Suíça: International Labour Organization, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_741621/lang-pt/index.htm. Acesso em: 4 dez. 2021.

