

## A inserção de servidores com deficiência em duas universidades federais catarinenses

Gabriela Perito Deitos<sup>1</sup>

Rafael Pereira Ocampo Moré<sup>2</sup>

**Resumo:** Este estudo trata sobre o estímulo à inclusão social, sob a ótica da inserção das pessoas com deficiência (PCDs) nos quadros de pessoal de instituições públicas. Nesse cenário, o artigo tem como objetivo analisar comparativamente como está estruturada a política de reserva de vagas nas duas universidades federais catarinenses. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de natureza qualitativa, realizada por meio da análise documental da legislação, dos editais de concursos públicos e das relações de candidatos nomeados em cada certame. Os resultados obtidos demonstraram diferença no percentual destinado à reserva, que na UFSC aplica-se o máximo legal permitido de 20% e, na UFFS, o mínimo de 5%. A primeira aplica a porcentagem considerando o número total de vagas disponíveis no edital e, a segunda, calcula de acordo com o número de vagas disponíveis em cada cargo/especialidade/localidade. Constatou-se que a UFFS está em desacordo com a legislação, acarretando a diminuição da oferta de vagas reservadas e, conseqüentemente, de nomeação de candidatos com deficiência. Não há, porém, como afirmar que a inserção dessas pessoas torna a instituição inclusiva, mas o indicativo de ter mais PCDs inseridas na comunidade universitária é um fator impulsionador de transformações benéficas.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiência; Reserva de Vagas; Universidade Federal.

### The insertion of disabled public servers in Santa Catarina federal universities

**Abstract:** This study will deal with stimulating social inclusion, from the perspective of the insertion of disabled people in the staff of public institutions. In this scenario, the article aims to comparatively analyze how the policy of reserving of vacancies at the two federal universities in Santa Catarina is structured. It is a descriptive, qualitative research, carried out through documentary analysis of the legislation, public tender documents and the lists of candidates nominated in each event. The results obtained demonstrated the difference in the percentage allocated to the reserve, which at UFSC applies the legal maximum allowed of 20% and, at UFFS, the minimum of 5%. The first applies the percentage considering the total number of vacancies available in the notice and the second, calculation according to the number of vacancies available in each position/specialty/locality. It was found that UFFS is in disagreement with the legislation, causing a decrease in the offer of reserved places and, consequently, the appointment of candidates with disabilities. However, there is no way to affirm that the insertion of these people makes the institution inclusive, but the indication of having more PCDs inserted in the university community is a driving factor for beneficial transformations.

**Keywords:** Disabled People; Reservation of Vacancies; Federal University.

- 
- 1 Mestranda em Administração Universitária pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Graduada em Administração Pública pela Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Atua como servidora técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Endereço postal: Campus Universitário Reitor João Davi Ferreira Lima, s/n, Reitoria/PRODEGESP, Bairro Trindade, Florianópolis - SC, 88.040-900. E-mail: gabriela.deitos@ufsc.br.
  - 2 Doutor em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Graduado em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

## 1 Introdução

O combate às desigualdades socioeconômicas é exemplo de um dos problemas que antigamente não era preocupação do poder público e hoje constitui um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). As políticas públicas, seguindo a definição de Secchi (2013), são diretrizes elaboradas para enfrentar um problema público. Segundo o doutrinador:

Uma política pública possui dois elementos fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público; em outras palavras, a razão para o estabelecimento de uma política pública é o tratamento ou a resolução de um problema entendido como coletivamente relevante (SECCHI, 2013, p. 2).

A partir da década de 60, em todo o mundo, pessoas e organizações ligadas às pessoas com deficiência (PCDs) capitanearam a politização do tema da deficiência, buscando maior visibilidade, para que os agentes políticos e a sociedade compreendessem a importância da questão. Foi quando vários países criaram suas políticas públicas para assegurar os direitos das PCDs (BERNARDES, 2012). Tais políticas abordam áreas como saúde educação, mercado de trabalho, inclusão social, entre outros.

No Brasil, a primeira lei promulgada em garantia aos direitos das PCDs foi a Lei nº 7.853/1989 que, entre outras coisas, dispõe sobre o apoio e integração social (BERNARDES, 2012). As políticas públicas elaboradas para esse público devem proporcionar a todos, sem discriminação, as mesmas oportunidades e condições necessárias para a construção da identidade e do empoderamento de cada cidadão. No entanto, para discutir sobre a inclusão dessas pessoas, é imprescindível considerar o mercado de trabalho.

Em relação à inserção das PCDs no mercado de trabalho, nas empresas privadas a Lei nº 8.213/1991 instituiu as cotas. Na administração pública, a Constituição Federal prevê que a lei reservará um percentual dos cargos e empregos públicos (GUGEL, 2016). As universidades federais são instituições públicas, mantidas pela União, regidas pelo regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (RJU), que regulamenta a reserva em até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos (BRASIL, 1990).

Para Chauí (2003, p. 5), a universidade “é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo”. Como instituição social a universidade busca uma universalidade que lhe permita responder às contradições impostas pela divisão social e política da sociedade.

Em resposta a esse caráter universal, deve-se considerar que o fomento à inclusão social deve estar imbuído na missão da universidade. Segundo Sasaki (2003), um aspecto importante no paradigma da inclusão social consiste no papel das PCDs dentro do processo de mudanças sociais, pois elas devem participar do desenvolvimento, da implementação, do monitoramento e da avaliação dos programas e das políticas.

A necessidade de se criar mecanismos de acesso da pessoa com deficiência (PCD) ao mercado de trabalho faz parte de um processo mais amplo de inclusão social. Ainda que a legislação preveja um percentual de vagas nos serviços público e privado, o principal aspecto dessa política é a tentativa de assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho e não apenas conferir políticas assistencialistas (ARAUJO; SCHMIDT, 2006).

Considerando que para uma efetiva inclusão social os sujeitos devem estar inseridos em determinados contextos, o presente estudo pretende verificar se as universidades federais catarinenses estão estimulando a inclusão social, sob a ótica da inserção dessas pessoas nos seus quadros de pessoal. Sendo assim, o objetivo deste artigo é analisar comparativamente como está estruturada a política de reserva de vagas das universidades federais de Santa Catarina.

Levando em consideração o contexto apresentado, as seções a seguir versarão sobre o aporte teórico deste estudo, abordando as concepções acerca da deficiência, inclusão social e a importância da discriminação positiva, a maneira como a sociedade percebe o trabalhador com deficiência e a inclusão desses trabalhadores na administração pública.

## 2 O que é a Deficiência?

A visão do que é deficiência vem se alterando ao longo do tempo, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada pela ONU no ano de 2006, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, transfere o padrão de normalidade das ciências biomédicas para a consagração da diversidade humana, apresentando o seguinte conceito:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009, Artigo 1).

Essa definição muda a lógica da causalidade da deficiência existente no modelo médico, refletindo a ideia discutida pelo modelo social da deficiência. No modelo médico implica-se somente ao indivíduo a origem da deficiência, por situações de saúde e doença, enquanto que no modelo social a origem da deficiência é determinada pela estrutura da sociedade, que implica um tipo ideal de sujeito produtivo (DINIZ, 2012).

Diniz (2012) esclarece um dos pontos fundamentais nessa mudança de paradigmas, em que a doença (lesão) é uma definição biológica humana e a deficiência um fenômeno sociológico. Nesta linha de raciocínio, o baixo nível educacional ou o desemprego de uma PCD não deveria ser entendida apenas por suas restrições provocadas pela lesão, mas nas barreiras sociais que limitam o desenvolvimento de suas capacidades.

O Decreto nº 6.949/2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, reconhece que a deficiência é uma concepção em desenvolvimento (BERNARDES, 2012). Nesse sentido, pode-se entender que a visão que se tem do que é deficiência vem se alterando ao longo do tempo.

Nessa perspectiva, a deficiência é vista como uma característica da condição humana como tantas outras. Sendo assim, as PCDs têm direito à equiparação de oportunidades e ter garantidos seus direitos. Esse novo olhar trouxe a necessidade de mudanças estruturais em relação às políticas públicas voltadas para esse segmento (BERNARDES, 2012).

## 3 As Pessoas com Deficiência e a Inclusão Social

Considerando a deficiência como fenômeno socialmente construído, é essencial que a sociedade

conheça o fenômeno como tal, no intuito de se desfazer a ideia do modelo médico da deficiência. Silva (2014) relata que a incapacidade das pessoas em conviver com o diferente é resultado de preconceito, discriminação e estereótipos equivocados. Sobre a dificuldade da sociedade em lidar com o diferente, o autor traz à luz outra possível causa:

Fixar uma determinada identidade como norma é uma das formas privilegiadas de hierarquização das identidades e das diferenças. A normalização é um dos processos mais sutis pelos quais o poder se manifesta no campo da identidade e da diferença. Normalizar significa eleger – arbitrariamente – uma identidade específica como parâmetro em relação ao qual as outras identidades são avaliadas e hierarquizadas. Normalizar significa atribuir a essa identidade todas as características positivas possíveis, em relação às quais as outras identidades só podem ser avaliadas de forma negativa (SILVA, 2014, p. 83).

Estimular a convivência entre a variedade da natureza humana, para Silva (2014), é pressuposto básico para o exercício da tolerância e do respeito. Nesse contexto, políticas de inclusão social, sob a ótica da ação afirmativa, vêm adquirindo crescente difusão, conferindo tratamento favorecido a minorias em desvantagem na sociedade. Ribeiro e Carneiro (2009) discutem que o intuito dessas políticas é de assegurar condições mais efetivas de inserção dos grupos minoritários no espaço social, embasados na percepção da insuficiência das ações de recorte universalista. Bernardes (2012) complementa, explicando que a formulação de políticas públicas voltadas à garantia dos direitos das PCDs tornou-se uma demanda irrefutável para os agentes políticos, sendo progressivamente incorporada à agenda política.

O viés excludente e assistencialista, quanto ao tratamento às PCDs, está dando lugar para uma visão mais inclusiva, permitindo-lhes não serem mais meros beneficiários de políticas assistenciais. Para Sasaki (2003) o movimento da inclusão social objetiva a construção de uma sociedade para todas as pessoas, inspirado sob os princípios da valorização das diferenças, direito de pertencer, solidariedade e cidadania com qualidade de vida. Constitui-se em um processo bilateral no qual as pessoas excluídas buscam em parceria, com o restante da sociedade, equacionar problemas e efetivar a equiparação de oportunidades.

Nesse sentido, as PCDs provocam um impacto positivo nos espaços em que participam, pois suas ações estão pautadas no desenvolvimento de situações inclusivas. O paradigma da inclusão social implica na sociedade ser capaz de atender às necessidades de toda diversidade de seus membros, para que exerçam seus direitos e demonstrem suas potencialidades (SASSAKI, 2003).

Garcia (2014) explica que a PCD se auto assumir como pessoa produtiva é fundamental no caminho para a inclusão, pois precisa lidar diariamente com o estigma de inferioridade que a sociedade impõe a eles. A negação de estereótipos preconcebidos está relacionada ao direito de ser diferente e com a valorização da diversidade. Essas ações contribuem para a conscientização da sociedade não somente na forma como a PCD é tratada em seu cotidiano, como também na formulação de políticas públicas inclusivas.

Considerando que para uma efetiva inclusão social os sujeitos devem estar inseridos em determinados contextos, essa questão será abordada de modo a justificar a motivação de se ter um aparato jurídico favorável à discriminação positiva das PCDs.

### 3.1 Discriminação Positiva

Por vezes, devido aos diferentes contextos de vida, algumas pessoas acabam tendo mais dificuldades

de terem as mesmas oportunidades de participação na sociedade que as demais, acarretando empecilhos em sua inclusão social. Sendo assim, para efetivação da igualdade material é necessário o reconhecimento das diferenças e do ordenamento jurídico atuando para a redução das desvantagens sociais que essas diferenças venham a causar, para que a participação social seja efetiva em igualdade de oportunidades para todos (ARAUJO; MAIA, 2016).

A esse respeito, Mello (2011) elucida que a igualdade não pode ser meramente formal, entendida simplesmente como vedação das discriminações, ou mero tratamento equânime a todas as pessoas, ela deve ser concebida sob o aspecto material. A igualdade material exige que contextos diferentes recebam tratamentos distintos, proporcionais às diferenças existentes.

Na compreensão de Araújo e Maia (2016) o aparato jurídico deve estabelecer tratamentos diferenciados para pessoas em situações distintas, visando à efetivação da igualdade material, do contrário o princípio da igualdade formal apenas manteria o *status quo* da sociedade, impedindo a inclusão social dos grupos em desvantagem. A esse respeito, os autores acreditam que a chamada igualdade formal acabou por legitimar os anos de exclusão sofridos pelas PCDs.

Gugel (2016) ressalta a importância de compreender que o aparente paradoxo existente da Constituição Federal entre o princípio da igualdade e o tratamento diferenciado, que a própria Lei Maior confere às PCDs, é fundamental para a eficácia e aplicabilidade das normas dirigidas a esse público.

Araújo e Maia (2016) entendem que para propiciar a inclusão de todos é necessário identificar as diferenças e suas implicações em todos os aspectos da vida, visando dar subsídios para a ação do legislador e do administrador público. Gugel (2016) adiciona que por meio da ação dos vários entes políticos, as desvantagens do ambiente que vive a PCD poderão ser equilibradas.

O panorama apresentado até o momento sobre as questões que envolvem a deficiência e a inclusão social buscou subsidiar a discussão que se fará na próxima seção, sobre o cenário de inclusão dessas pessoas no ambiente profissional, mais especificamente no serviço público.

#### 4 O Trabalhador com Deficiência

A relevância do trabalho na vida da pessoa, de acordo com Alencar (2017), vai além da necessidade de manutenção financeira, o trabalho representa a maneira como os indivíduos interagem e transformam o meio em que vivem, estabelecendo relações interpessoais que auxiliam no processo de conquista de espaços e construção de uma identidade. Costa (2017) corrobora com essa visão quando argumenta que no mercado de trabalho os cidadãos promovem interações sociais capazes de potencializar suas capacidades como indivíduo e a integrar-se efetivamente à sociedade.

No entanto, atitudes discriminatórias em relação à inclusão das PCDs no mercado de trabalho ainda estão presentes e manifestam-se de variadas formas. Um estudo de Ribeiro e Carneiro (2009), que discutiu a lei de cotas empregatícias no mercado de trabalho brasileiro, identificou como ação recorrente das empresas atribuir às PCDs características como a “incapacidade biológica e inabilitação para o desempenho das funções requeridas pelos cargos disponíveis” (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 558). Os

autores fizeram essa constatação, analisando a ação fiscalizatória do Ministério Público do Trabalho, por meio dos processos de autuação por não cumprimento da norma legal.

A pesquisa supramencionada ainda revela outra prática comum entre as empresas, de adotarem uma conduta protocolar quanto ao cumprimento da legislação, buscando pessoas cuja função não exija adaptações no ambiente de trabalho, regidas pelo pensamento de redução de custos e “essa orientação estratégica introduz uma seletividade no processo de recrutamento, traduzida na prioridade conferida ao portador de deficiência física parcial, em detrimento dos demais tipos de deficiência” (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 560).

Perez (2012) investigou sobre o estereótipo e o papel da PCD nas organizações, e desenvolveu proposições que merecem destaque: a PCD possui todos os papéis de sua vida em torno da deficiência, e não em função de sua construção de indivíduo; o estereótipo de incapacidade dessas pessoas pode dificultar sua inserção no mercado de trabalho e seu desenvolvimento profissional na organização; a visão do problema da inserção e do desenvolvimento profissional da PCD ainda é vista como responsabilidade do possuidor da deficiência, e não de uma dificuldade da sociedade em absorvê-lo.

Ter os vários grupos de PCDs na linha de frente das reivindicações políticas foi um marco decisivo na história em busca da defesa dos interesses dessas pessoas, que conseguiram, ao longo dos últimos anos, ampliar o seu espaço, inclusive no cenário político nacional (BERNARDES, 2012). A inclusão das PCDs no mercado de trabalho estabelece-se por meio dos direitos consolidados na legislação, que deve ser preconizada pelo Estado e pelas organizações, sendo assim, o tópico a seguir tratará sobre o ingresso da PCD na administração pública.

#### 4.1 O Ingresso na Administração Pública

Na administração pública, a PCD apta a exercer uma função pública poderá ingressar, como todos, por meio de concurso público, optando, ou não, pela reserva de cargos. A Constituição Federal prevê que a lei reservará um percentual dos cargos e empregos públicos. Gugel (2016) explica que tal comando constitucional manifesta a discriminação positiva, sendo a reserva de cargos um dos meios de atingir a efetiva igualdade.

A legislação disciplina parte do comando constitucional, assegurando às PCDs a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concurso público, e o mínimo de 5% (cinco por cento), tendo o administrador público discricionariedade para definir, dentro dessa margem imposta pela legislação, qual será o percentual a ser reservado. Resultando em um número fracionado, o número de vagas reservadas será aumentado para o primeiro número subsequente, desde que não ultrapasse os 20% (GUGEL, 2016).

A informação sobre o percentual de reserva de vagas deverá constar no edital do concurso público. O edital é a lei interna do certame e vincula mutuamente a administração pública ao candidato. Assim como toda a ação pública, o concurso público deve ser pautado nos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (GUGEL, 2016).

Maia e Araújo (2016) explicam que mesmo que os concursos públicos prevejam um número menor que cinco vagas, deve existir a previsão para inscrição de candidatos com deficiência, pois se surgirem novas vagas dentro do prazo de validade do certame, deverá o administrador público preenchê-las, observando o percentual de reserva destinado às PCDs.

O candidato com deficiência concorrerá a todas as vagas do concurso público. O administrador público não poderá escolher discricionariamente quais são os cargos que disponibilizará às PCDs sob a alegação, equivocada, de compatibilidade da função à deficiência. Todos os itens relacionados aos direitos das PCDs devem constar no edital, sinalizando o cumprimento da legislação e o compromisso da instituição com a transparência na tomada de decisão (GUGEL, 2016).

Ainda que todas as instituições públicas e privadas respeitassem a legislação de reserva de vagas, Garcia (2014) alerta que não seria suficiente para empregar todas as PCDs em idade produtiva no Brasil. Então, embora exista a legislação que assegura a reserva de vagas para pessoas com deficiência, ainda há um longo caminho a ser percorrido para assegurar a efetividade da norma legal.

Costa (2017) alerta que a política de cotas não isenta as organizações de outras medidas para garantir a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho, deve-se promover a valorização desse profissional, visando ao exercício pleno da cidadania. Nesse sentido, Alencar (2017) acrescenta que as organizações devem acompanhar os colaboradores com deficiência para que eles não se frustrem com o trabalho, por falta de acessibilidade ou estímulo.

Finalizando o aporte teórico deste estudo, a seguir serão apresentados os procedimentos metodológicos que guiaram a busca do objetivo deste artigo de analisar comparativamente como está estruturada a política de reserva de vagas das universidades federais de Santa Catarina.

## 5 Procedimentos Metodológicos

Este é um estudo descritivo, de natureza qualitativa, realizado por meio de análise documental. A pesquisa descritiva, conforme explicação de Triviños (1995), busca descrever as características do fenômeno estudado, trabalhando os dados da própria realidade, no caso em tela, essa opção deu-se em decorrência da caracterização concernente à reserva de vagas para PCDs nos concursos públicos. A análise documental possibilita reunir informações relevantes para descrição do fenômeno (TRIVIÑOS, 1995) e foi realizada a partir da coleta de dados na legislação que regulamenta o tema, nos editais dos concursos públicos dos sujeitos de pesquisa e na relação de candidatos nomeados em cada certame.

A reserva de vagas para PCDs em concursos públicos é assegurada pela Constituição Federal e é regulamentada pela Lei nº 8.112/1990 e o Decreto nº 9.508/2018, que revogou a antiga regulamentação, o Decreto nº 3.298/1999. Por esse motivo a norma revogada também será considerada. Tais legislações compõem o arcabouço legal para compreensão das normas editalícias dos concursos públicos a serem analisados.

Constitui-se como objetos de estudo as universidades federais do estado catarinense, a Universidade Federal de Santa Catarina e a Universidade Federal da Fronteira Sul. Os fatores que levaram a escolha das instituições foram: por critério de acessibilidade, em razão dos pesquisadores trabalharem em uma das

universidades selecionadas; pelas duas instituições serem universidades federais sediadas no estado de Santa Catarina e, por este motivo, possuírem estruturas administrativas semelhantes; e por serem regidas pela mesma legislação.

A coleta dos dados ocorreu entre os meses de maio e junho de 2020. Primeiramente, as principais características legais sobre a reserva de vagas às PCDs foram evidenciadas, servindo de guia para a leitura dos editais e, posteriormente, na identificação das informações relevantes na descrição da implementação da reserva em cada universidade. Por fim, foram avaliados os relatórios contendo relação de candidatos nomeados em cada certame.

Foram analisados os editais de concursos públicos das carreiras que compõem o quadro de servidores efetivos das universidades supracitadas, nos anos de 2017, 2018 e 2019. As instituições investigadas publicaram 3 (três) editais de concursos públicos em cada ano, resultando em 9 (nove) editais analisados de cada uma.

**Quadro 1:** Editais analisados na coleta de dados

UFSC			UFFS		
Data	Concurso Público	Carreira	Data	Concurso Público	Carreira
04/11/2019	Edital nº 121/2019/DDP	MS <sup>1</sup>	08/08/2019	Edital nº 796/GR/UFFS/2019	MS
09/07/2019	Edital nº 064/2019/DDP	EBTT <sup>2</sup>	30/05/2019	Edital nº 543/GR/UFFS/2019	TAE
22/04/2019	Edital nº 020/2019/DDP	MS	04/02/2019	Edital nº 68/GR/UFFS/2019	MS
11/10/2018	Edital nº 136/2018/DDP	TAE <sup>3</sup>	28/11/2018	Edital nº 1166/GR/UFFS/2018	MS
17/07/2018	Edital nº 058/2018/DDP	EBTT	08/05/2018	Edital nº 502/GR/UFFS/2018	MS
21/06/2018	Edital nº 053/2018/DDP	MS	18/01/2018	Edital nº 031/GR/UFFS/2018	MS
20/10/2017	Edital nº 106/2017/DDP	MS	21/06/2017	Edital nº 570/UFFS/2017	MS
15/09/2017	Edital nº 051/2017/DDP	TAE	25/05/2017	Edital nº 507/UFFS/2017	TAE
05/07/2017	Edital nº 035/DDP/2017	MS	24/01/2017	Edital nº 046/UFFS/2017	MS

**Notas:**

1 MS: Magistério Superior

2 EBTT: Ensino Básico, Técnico e Tecnológica

3 TAE: Técnico-Administrativos em Educação

**Fonte:** Elaborado pela autora, com base em UFFS (2020b) e UFSC (2020b).

Para verificar a efetividade da reserva de vagas realizadas nesses certames, foram examinadas as relações de candidatos nomeados em cada um dos editais, permitindo identificar quantos candidatos com deficiência foram nomeados para ingressarem como servidores nessas universidades. Cabe mencionar que os 2 (dois) editais mais recentes da UFSC ainda não foram homologados, pois tiveram seus prazos suspensos em razão da emergência de saúde pública, decorrente da pandemia do COVID-19, razão pela qual não entraram na verificação de candidatos nomeados.

Tendo concluídas as explicações relativas aos procedimentos metodológicos, as seções seguintes abordarão, primeiramente, informações sobre os aspectos legais da reserva de vagas, seguido da análise sobre a implementação da reserva em cada uma das universidades, finalizando com a comparação e discussão acerca dos dados coletados.

## 6 Reserva de Vagas às Pessoas com Deficiência: O que diz a Legislação

Como integrantes da administração pública indireta, as universidades federais, no tocante à reserva de vagas para PCDs em concursos públicos, seguem a determinação da Constituição Federal, que prevê que a lei reservará um percentual dos cargos e empregos públicos e definirá os critérios para a sua admissão (BRASIL, 1988). A Lei nº 8.112/1990 disciplina parte do comando constitucional, assegurando às PCDs a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concurso público (BRASIL, 1990), e o mínimo de 5% (cinco por cento) é definido pelo Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018).

Antes, o Decreto nº 3.298/1999, de 20 de dezembro de 1999, assegurava a reserva de vagas às PCDs, mas determinava que a deficiência do candidato deveria ser compatível com as atribuições do cargo a ser provido. O Decreto nº 9.508/2018, de 25 de setembro de 2018, revogou os artigos do Decreto nº 3.298/1999 que regulamentavam a reserva de vagas, eliminando a exigência de compatibilidade entre o cargo e a deficiência do candidato, além de trazer novas determinações (BRASIL, 1999; BRASIL, 2018), do qual se extrai:

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:

I - em concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e

II - em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

§ 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.

§ 2º Ficam reservadas às pessoas com deficiência os percentuais de cargos de que trata o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, às empresas públicas e às sociedades de economia mista.

§ 3º Na hipótese de o quantitativo a que se referem os § 1º e § 2º resultar em número fracionado, este será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente.

§ 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; e

II - o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva.

§ 5º As vagas reservadas às pessoas com deficiência nos termos do disposto neste artigo poderão ser ocupadas por candidatos sem deficiência na hipótese de não haver inscrição ou aprovação de candidatos com deficiência no concurso público ou no processo seletivo de que trata a Lei nº 8.745, de 1993 (BRASIL, 2018, Art. 1º).

Uma importante inovação foi a obrigatoriedade de reservar vagas às PCDs em processos seletivos para a contratação por tempo determinado de servidores. Entretanto, o foco desse estudo será os servidores de carreira efetivos, razão pela qual não serão analisados os editais de processos seletivos simplificados para contratação temporária.

Outra alteração que merece destaque é a trazida pelo inciso I, do § 4º, por ser fundamental na análise comparativa entre as universidades estudadas, pois os dispositivos do Decreto nº 3.298/1999 que foram revogados, não continham a obrigatoriedade da aplicação da reserva observar a regionalidade ou as especialidades de cada cargo (BRASIL, 1999; BRASIL, 2018).

O Decreto nº 9.508/2018 ainda especifica sobre a nomeação dos candidatos com deficiência aprovados nos concursos:

§ 1º A nomeação dos aprovados no concurso público ou no processo seletivo deverá obedecer à ordem de classificação, observados os critérios de alternância e de proporcionalidade entre a classificação de ampla concorrência e da reserva para as pessoas com deficiência, e o disposto nos § 1º e § 2º do art. 1º (BRASIL, 2018, Art. 8º).

A alternância e proporcionalidade serão aferidas de acordo com a porcentagem definida para a reserva de vagas, dentro do limite imposto entre 5% e 20%, e as listas de classificação dos candidatos da ampla concorrência, candidatos com deficiência e candidatos negros. A seguir serão apresentadas as duas universidades pesquisadas e a forma como cada uma implementa a reserva de vagas em seus concursos públicos.

## 7 As Universidades Federais de Santa Catarina

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), fundada em 18 de dezembro de 1960 tem 5 (cinco) campi nas cidades de Araranguá, Blumenau, Curitibanos, Florianópolis e Joinville. A Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), fundada em 15 de setembro de 2009, com 6 (seis) campi nas cidades de Chapecó, em Santa Catarina, Realeza e Laranjeiras do Sul, no Paraná e Cerro Largo, Erechim e Passo Fundo, no Rio Grande do Sul (UFSC, 2020a; UFFS, 2020a).

O quadro de pessoal efetivo das universidades federais é composto por servidores do plano de carreira de cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e pela carreira do Magistério Federal. A carreira TAE é estruturada em diversos cargos e especialidades. A carreira do Magistério Federal é composta por 4 (quatro) cargos: docente do magistério superior (MS), do ensino básico, técnico e tecnológica (EBTT), de titular-livre do MS e de titular-livre do EBTT. (BRASIL, 2005; BRASIL, 2012b). Deve-se frisar que somente a UFSC conta em sua estrutura com unidades de ensino em que atuam os professores da carreira EBTT.

Nos concursos públicos para a carreira TAE um edital geralmente abre vagas para diversos cargos e especialidades da carreira, enquanto nos concursos públicos para a carreira do Magistério Federal, cada edital é destinado a um dos cargos da carreira e subdividido em campos ou áreas de conhecimento. Por ambas instituições serem multicampi, também existe a distribuição das vagas nas localidades de exercício (UFSC, 2020b; UFFS, 2020b).

A seguir, serão descritas as formas como a UFSC e a UFFS implementam a reserva de vagas em seus concursos públicos para servidores efetivos, por meio da análise de seus editais, indicados no Quadro 1, e na relação de candidatos nomeados nesses certames.

### 7.1 A Reserva de Vagas na UFSC

Relativo ao percentual estipulado para a reserva de vagas às PCDs, a UFSC aplica o máximo de 20% (vinte por cento), considerando o somatório do total de vagas disponibilizadas em cada edital. Para definir quais vagas serão reservadas, utiliza-se a metodologia de sorteio, que determina a alocação da reserva de

forma impessoal e objetiva. Os sorteios são realizados em sessões públicas, com a presença da comunidade universitária e acontecem antes do lançamento do edital.

Nos concursos públicos para os cargos da carreira TAE, primeiramente, verificam-se os cargos/especialidades com 5 (cinco) ou mais vagas, esses terão reserva automática de 1 (uma) a cada 5 (cinco) vagas. Para os cargos com reserva automática, ofertados em mais de uma localidade, é realizado sorteio entre as localidades para definir onde será alocada a reserva. Para atingir o total de vagas destinadas à reserva, calcula-se 20% do total de vagas, diminuindo aquelas que foram reservadas automaticamente, e realizado novo sorteio para definir o restante das reservas, caso o cargo/especialidade tenha vaga em somente uma localidade, este será reservado; se tiver mais, faz-se um novo sorteio entre eles.

Nos concursos para o cargo de docente da carreira do Magistério Federal, as unidades de ensino com 5 (cinco) ou mais vagas, terão reserva automática de 1 (uma) a cada 5 (cinco) vagas. Para as unidades com reserva automática, é realizado sorteio entre os campos de conhecimento para definir em qual deles será alocada a reserva. Para completar a totalidade das vagas destinadas às reservas, calcula-se 20% do total, diminuindo aquelas unidades de ensino que tiveram vagas reservadas automaticamente, e realizado novo sorteio para definir quais unidades receberão o restante das reservas, caso tenha somente um campo de conhecimento no concurso, este será reservado; se tiver 2 (dois), faz-se um novo sorteio entre eles.

A metodologia utilizada para a reserva nos concursos da carreira TAE e docentes é a mesma, o que diferencia é que na carreira TAE é utilizado como referência para a reserva automática o número de cargos/especialidades do edital e na carreira docente utiliza-se o número de vagas disponíveis em cada departamento de ensino. Trechos do Edital nº 121/2019/DDP, para a carreira docente do MS, demonstram a sistemática supramencionada:

4.2.2 Das vagas destinadas neste certame, até 20% (vinte por cento) foram reservadas às pessoas com deficiência, conforme previsto na RN nº 34/CUn/2013 e com amparo na Lei nº 8.112/1990 e no Decreto nº 9.508/2018.

4.2.2.1 Os departamentos de ensino que dispõem de número igual ou superior a 5 (cinco) vagas, até um quinto das vagas foi automaticamente reservado para pessoas com deficiência.

4.2.2.2 Além da reserva automática de vagas a que se refere o item 4.2.2.1, foi realizado sorteio para alcançar a totalização dos 20% (vinte por cento) de vagas reservadas a candidatos com deficiência, conforme especificado no item 4.4 deste Edital (UFSC, 2019, p. 15).

Em virtude de ser exigência legal, existe a previsão de que no decorrer da validade do concurso, caso surjam novas vagas, elas serão nomeadas, respeitando a alternância e proporcionalidade entre os candidatos aprovados nas listas de ampla concorrência, de candidatos com deficiência e de candidatos negros.

Quando não há vaga reservada no edital, o candidato com deficiência é nomeado na 5ª vaga aberta e o 2º colocado, se houver, ocupa a 10ª vaga aberta, conforme se pode verificar com o trecho extraído do Edital 121/2019/DDP:

13.15 A nomeação das vagas que surgirem após a publicação deste Edital e durante o prazo de validade do concurso ocorrerá conforme itens 13.15.1 e 13.15.2.

13.15.1 O primeiro candidato classificado na lista de candidatos com deficiência será nomeado para ocupar a 5ª (quinta) vaga aberta, considerando as que já foram providas, relativa ao cargo para a qual concorreu, enquanto os demais candidatos com deficiência classificados serão convocados para ocupar a 10ª (décima), a 15ª (décima quinta) e a 20ª (vigésima) vagas, e assim sucessivamente, observada a ordem de classificação, exceto se o candidato estiver classificado em posição superior na lista geral (UFSC, 2019, p. 35).

A partir da relação de candidatos nomeados, observou-se que 20 (vinte) candidatos com deficiência ingressaram nas vagas em que concorreram, sendo 17 (dezesete) para a carreira TAE e 3 (três) para a carreira docente do MS (UFSC, 2020c).

## 7.2 A Reserva de Vagas na UFFS

O percentual destinado a reserva de vagas nos concursos públicos da UFFS não está explícito no texto do edital, no entanto, pode-se verificar que ele é de 5% (cinco por cento), considerando as vagas por cargo/especialidade/localidade, não importando a totalidade do número de vagas disponibilizadas no edital.

Em todos os concursos públicos analisados, para a carreira docente do magistério superior, a UFFS não aplicou a reserva de vagas aos candidatos com deficiência, tendo em vista a inexistência de áreas de conhecimento que oferecessem pelo menos 5 (cinco) vagas no total. Em todos os concursos públicos analisados havia um item no edital informando que a inexistência de área de conhecimento, oferecendo pelo menos 5 vagas, inviabilizava a reserva imediata de vagas, conforme demonstrado pelo item destacado do Edital nº 796/GR/UFFS/2019:

3.7.2 Não se aplica a reserva imediata de vagas a candidatos com deficiência neste concurso em vista da inexistência de áreas de conhecimento que ofereçam pelo menos 5 vagas no total (UFFS, 2019b, p. 5).

Nos concursos públicos para a carreira TAE, apenas um cargo/especialidade/localidade aplicou a reserva, pois disponibilizava 6 (seis) vagas no edital de abertura do concurso e uma delas foi reservada aos candidatos com deficiência, apresentando uma redação diferente a dos editais sem vagas reservadas, o Edital nº 543/GR/UFFS/2019 discorreu dessa forma: “6.1 A reserva imediata de vagas a candidatos com deficiência é oferecida aos cargos que ofereçam pelo menos 5 vagas no total” (UFFS, 2019a, p. 8).

Em todos os concursos públicos havia a previsão de que, surgindo novas vagas no decorrer da validade do concurso, os candidatos seriam nomeados, respeitando a alternância e proporcionalidade, considerando as porcentagens de reservas entre as listas de classificação de aprovados da ampla concorrência, de candidatos com deficiência e candidatos negros.

No caso de surgirem novas vagas no decorrer da validade do concurso, o candidato com deficiência classificado em 1º lugar na lista de vagas reservadas às PCDs, será convocado para ocupar a 5ª vaga aberta e o 2º lugar PCD apenas se abrir a 21ª vaga, de acordo com o item do Edital nº 796/GR/UFFS/2019:

3.7.2.1 No decorrer da validade do concurso, caso surja(m) vaga(s) nova(s) para a área de conhecimento (e campus) que o candidato com deficiência concorreu, o candidato com deficiência classificado em 1º lugar na lista de vagas reservadas será convocada para ocupar a 5ª vaga aberta. Os demais candidatos classificados como PCD serão convocados para ocupar a 21ª, a 41ª e a 61ª vagas e, assim sucessivamente, observada a ordem de classificação e o número máximo de aprovados, conforme subitem 7.2.12 (UFFS, 2019b, p. 5).

Ao verificar a relação de candidatos nomeados, constatou-se que em nenhum dos concursos públicos houve nomeação de candidato com deficiência, no entanto, ainda há concurso vigente com um candidato com deficiência aprovado, em cargo que continha reserva. Percebeu-se que quando abrem mais vagas num concurso, raramente chega a 5ª vaga aberta (UFFS, 2020c).

Deve-se considerar que 5 (cinco) dos editais analisados são anteriores ao Decreto nº 9.508/2018, de 25 de setembro de 2018, e 4 (quatro), posteriores. Isso significa que os editais publicados posteriormente ao Decreto deveriam considerar a totalidade das vagas disponíveis nos editais, a divisão por especialidades e a regionalização das vagas, para determinar a reserva, o que não ocorreu.

O Decreto nº 9.508/2018, que trata exclusivamente da reserva de vagas às PCDs, nem sequer é mencionado nos 4 (quatro) últimos editais publicados pela Instituição. O trecho abaixo, do Edital nº 796/GR/UFFS/2019, demonstra a referência equivocada ao Decreto nº 3.298/1999:

3.5.1 Ao candidato com deficiência, amparado pelo DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999, fica assegurado o direito de se inscrever em Concurso Público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador (UFFS, 2019b, p. 5).

Observou-se que os 4 (quatro) editais fazem menção ao Decreto nº 3.298/1999, ignorando o fato de que os artigos que tratavam sobre a reserva de vagas, nesse Decreto, foram revogados.

Com o intuito de responder ao objetivo da pesquisa de analisar comparativamente como está estruturada a política de reserva de vagas das universidades federais de Santa Catarina, a seção a seguir evidenciará os principais aspectos consoantes e conflitantes na implementação da reserva, dialogando com o aporte teórico deste estudo.

### 7.3 Discussão

A política de reserva de vagas às PCDs está estruturada, cada uma a sua maneira, nas universidades federais catarinenses, a UFFS reservando o percentual mínimo permitido e a UFSC o máximo. A esse respeito Gugel (2016) elucidou que o administrador público tem discricionariedade de definir entre a margem de 5% e 20%.

Verificou-se que a UFSC deixa explícito no texto do edital que a porcentagem de reserva é de 20%. A UFFS não informa a porcentagem no texto e para se chegar aos 5% foi necessário calcular a partir do quadro de vagas disponibilizadas no edital, juntamente com as informações sobre a alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos. Ambas as instituições estão corretamente dentro da margem legal de reserva. No entanto, sobre a falta da porcentagem de reserva explícita nos editais da UFFS, cabe destacar que ter nos itens do edital o detalhamento de todas as informações relativas aos direitos às PCDs, inspira mais transparência com os candidatos, na compreensão de Gugel (2016).

Outra diferença entre a implementação da reserva em cada universidade é a forma como esse percentual é aplicado. A UFSC considera o total de vagas ofertadas em cada concurso e a UFFS o número de cargos/especialidades/localidades. Ainda que, hipoteticamente, a porcentagem de reserva fosse a mesma nas duas universidades, a forma como a UFFS aplica a reserva acaba restringindo o número de vagas reservadas, se comparada à metodologia adotada pela UFSC. Cabe frisar que com a alteração do Decreto que trata da reserva de vagas às PCDs nos concursos públicos, o certame que tiver vagas em diferentes regiões ou estruturado por especialidades, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital (BRASIL, 2018), o que não acontece no caso da UFFS.

Por conta da forma como a UFFS implementa a reserva de vagas, não existe a possibilidade de um cargo possuir apenas uma vaga no concurso e ela estar reservada para PCDs. Na UFSC isso acontece, pois se não houver cargos com mais de 5 (cinco) vagas, sorteia-se entre todas as disponíveis do certame quais delas serão alocadas as reservas.

A UFSC já realizava a reserva de forma a atender tanto a determinação antiga, quanto a nova legislação. A UFFS deveria ter redefinido a forma de estabelecer a reserva em seus concursos após a publicação do Decreto nº 9.508/2018, o que ainda não aconteceu, e além de não citar a legislação vigente no texto do edital, ainda faz menção ao Decreto que foi em partes revogado. Conforme alertou Gugel (2016), um dos princípios que regem os concursos públicos é o da legalidade, que subordina os atos do administrador público aos ditames legais e, no tange ao tema desta pesquisa, tal princípio está sendo ferido nos concursos públicos da UFFS.

As duas universidades oferecem a possibilidade de inscrição de candidatos com deficiência em todas as vagas do concurso e observam o percentual mínimo de reserva na nomeação das vagas que vierem a surgir no decorrer da validade do concurso. A esse respeito as duas universidade atendem o que Maia e Araújo (2016) dissertam, de que mesmo que os concursos públicos não prevejam vagas reservadas, deve existir essa previsão para inscrição de candidatos com deficiência, pois surgindo novas vagas dentro do prazo de validade do certame, a instituição deverá preenchê-las observando o percentual de reserva destinada às PCDs. Além disso, Gugel (2016) reforçou que o administrador público não poderia escolher arbitrariamente os cargos disponíveis às PCDs.

No que se refere à nomeação dos candidatos com deficiência que concorreram aos concursos públicos analisados, verificou-se que enquanto a UFSC nomeou 20 (vinte) candidatos aprovados, a UFFS não nomeou nenhum. A esse respeito, quando Ribeiro e Carneiro (2009) argumentam que o intuito das políticas afirmativas é de assegurar condições para a inserção dos grupos minoritários, entende-se que a UFFS ainda não alcançou a efetividade esperada.

Pode-se apreender que a forma como está estruturada a reserva de vagas na UFFS constitui uma barreira ao ingresso das PCDs na instituição. De acordo com Diniz (2012), a deficiência tem origem na estrutura da sociedade e essas barreiras sociais podem acarretar limitações para o desenvolvimento das PCDs.

A política de reserva de vagas deve ter como finalidade o ingresso de PCDs nas instituições e não somente permitir a concorrência às vagas do concurso. Cabe destacar o que Araújo e Maia (2016) esclareceram sobre ter um aparato jurídico atuando na redução das desvantagens sociais, visando à efetivação da igualdade material, e não apenas mantendo o *status quo* da sociedade que impede a inclusão social.

A valorização da diversidade e a inserção de servidores com deficiência nos quadros funcionais das universidades federais catarinenses será benéfica não somente para esses servidores, mas a toda comunidade universitária. Assim como ponderou Sasaki (2003), as PCDs causam impacto positivo nos espaços que estão inseridas, pois suas ações estão pautadas no desenvolvimento de situações inclusivas, beneficiando toda a comunidade à sua volta.

Por fim, na visão de Costa (2017), a política de cotas não isenta as organizações de outras medidas para garantir a permanência das PCDs, devendo a organização valorizar esses profissionais, estimulando as interações sociais, pois elas são capazes de potencializar as capacidades de cada indivíduo e integrá-los efetivamente à sociedade.

## 8 Considerações Finais

A compreensão sobre a temática da deficiência vem se modificando no decorrer da história. Sabe-se que inserir o trabalhador com deficiência no ambiente profissional auxilia o processo de inclusão social e é essencial para contribuir com a quebra do paradigma de incapacidade das PCDs.

Pode-se verificar que a politização do tema se deu a partir do engajamento e reivindicações das próprias PCDs, fato que denota um indicativo importante de que a participação dessas pessoas no mercado de trabalho é benéfica e tende a fazer com que a sociedade compreenda que não há motivos para discriminação. Entretanto, se não houver esforços para promover o desenvolvimento para que elas estejam aptas ao mercado de trabalho, continuarão a ocorrer práticas discriminatórias que dificultarão o seu acesso.

A inclusão das PCDs no quadro de pessoal de uma organização é um passo importante para a inclusão social dessas pessoas. Diferentemente de instituições da iniciativa privada, as universidades federais não podem escolher qual cargo a PCD vai ocupar, pois depende do quantitativo de vagas ofertadas em cada concurso público, também não há como escolher admitir alguém com um determinado tipo de deficiência, pois a admissão depende somente da aprovação no certame.

Em relação à política de reserva de vagas às PCDs nas universidades federais catarinenses, verificou-se que elas estão cumprindo, cada uma à sua maneira, a determinação legal, a UFFS reservando o percentual mínimo permitido e a UFSC o máximo. Diferente da UFSC, a forma como o percentual é aplicado nos concursos da UFFS demonstra que ela não está cumprindo a legislação vigente, uma vez que considera o número de cargos/especialidades/localidades para aplicar a reserva e não o total de vagas disponibilizadas no certame, acarretando na diminuição de oferta de vagas a serem reservadas.

Ter todo um aparato jurídico a favor, não necessariamente quer dizer que a realidade da PCD está condizente com o que é adequado, porquanto ainda há um longo caminho a ser traçado para assegurar a efetividade da norma legal. Existe uma distância entre a teoria e a prática, pois o atingimento dos objetivos depende da resposta social conferida às medidas implantadas.

No caso estudado, percebeu-se que ao destinar o percentual mínimo de reserva às PCDs e não considerar o total de vagas disponibilizadas no edital, a UFFS acaba restringindo as possibilidades de provimento no cargo almejado. Não agregando PCDs em seu quadro de pessoal a instituição não alcança a máxima efetividade da norma constitucional de incluir essas pessoas na administração pública.

Cabe frisar, ainda, que com a alteração do Decreto que trata da reserva de vagas às PCDs nos concursos públicos, enquanto a UFSC já realizava a reserva de forma que atendesse tanto a determinação antiga, quanto a nova legislação, a UFFS deveria ter redefinido a forma de estabelecer a reserva em seus

concursos, o que ainda não aconteceu. A esse respeito, é flagrante a infração ao princípio da legalidade nos concursos públicos da UFFS, pois nem sequer consta no texto do edital a nova regulamentação.

Sabe-se que ter trabalhadores com deficiência numa universidade não é algo que, por si só, resolverá o problema da inclusão nessas instituições, são necessárias práticas conscientizadoras com gestores e colegas de equipe sobre o potencial que esses trabalhadores têm. Como instituição social a universidade exerce um papel fundamental na transformação da sociedade, devendo acolher toda a diversidade humana e valorizar essas diferenças. Nesse contexto, o presente estudo buscou verificar se as universidades federais catarinenses estão estimulando a inclusão social, sob a ótica da inserção dessas pessoas nos seus quadros de pessoal, por meio da análise comparativa da estruturação da política de reserva de vagas.

Não há como afirmar que uma ou outra universidade, das estudadas, está realizando de fato a inclusão dessas pessoas por inseri-las em seu quadro de servidores, mas o indicativo de ter mais PCDs inseridas na comunidade universitária é um fator imprescindível e impulsionador de transformações benéficas nesses locais. Sendo assim, no que diz respeito ao número de servidores com deficiência inseridos na instituição, pode-se dizer que a UFSC está à frente da UFFS, que necessita urgentemente reestruturar a forma como implementa a reserva, para atender a legislação e atingir a finalidade da política de ação afirmativa aqui discutida.

## Referências

ARAÚJO, L. A. D.; MAIA, M. Inclusão e concurso público: análise crítica da jurisprudência sobre pessoas com deficiência. **A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 16, n. 65, p. 135-157, 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.21056/aec.v16i65.269>>. Acesso em: 10 de out. de 2020.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382006000200007>>. Acesso em: 14 de abr. de 2020

BERNARDES, L. C. G. **Avanços das Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência: Uma análise a partir das Conferências Nacionais**. 1. ed. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 12 de mai. de 2020.

BRASIL. **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. Brasília, DF, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 12 de mai. de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 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. Brasília, DF, 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em: 12 de mai. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF, 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm)>. Acesso em: 12 de mai. de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, 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, 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 12 de mai. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal[...]. Brasília, DF, 2012b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm)>. Acesso em: 12 de mai. de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018.** Dispõe sobre a 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 indiretas. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm)>. Acesso em: 12 de mai. de 2020.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, p. 5-15, 2003. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782003000300002>>. Acesso em: 25 de abr. de 2020.

COSTA, L. A. Valorização do trabalho humano e inclusão social no Brasil: a responsabilidade empresarial e as políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiência. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 3, n. 1, p. 76-93, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2017.v3i1.1797>>. Acesso em: 14 de abr. de 2020.

DINIZ, D. **O que é deficiência.** 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 2012.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, educação e saúde** (online), v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>>. Acesso em: 10 de jun. de 2020.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público:** reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. 3. ed. Goiânia: Editora da UCG, 2016.

MELLO, C. A. B. de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade.** 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

PEREZ, V. S. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 10, n. 4, p. 883-893, 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512012000400007>>. Acesso em: 25 de abr. de 2020.

RIBEIRO, M. A; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>>. Acesso em: 25 de abr. de 2020.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo Uma Sociedade Para Todos.** 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SECCHI, L. **Políticas públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SILVA, T. T. **Identidade e diferença: A perspectiva dos Estudos Culturais.** 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução a pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

UFFS, Universidade da Fronteira Sul. **Edital nº 543/GR/UFFS/2019, de 30 de maio de 2019.** Chapecó, 2019a. Disponível em: <[http://www.institutoaocp.org.br/concursos/arquivos/edital\\_abertura\\_uffs.pdf](http://www.institutoaocp.org.br/concursos/arquivos/edital_abertura_uffs.pdf)>. Acesso em: 02 de jun. de 2020.

UFFS, Universidade da Fronteira Sul. **Edital nº 796/GR/UFFS/2019, de 08 de agosto de 2019.** Chapecó, 2019b. Disponível em: [https://concursos.uffs.edu.br/files/145/EDITAL\\_N\\_796\\_GR\\_UFFS\\_2019\\_-\\_CONCURSO\\_PUBLICO\\_PARA\\_O\\_MAGISTERIO\\_SUPERIOR.pdf](https://concursos.uffs.edu.br/files/145/EDITAL_N_796_GR_UFFS_2019_-_CONCURSO_PUBLICO_PARA_O_MAGISTERIO_SUPERIOR.pdf)>. Acesso em: 02 de jun. de 2020.

UFFS, Universidade da Fronteira Sul. **Apresentação**. 2020a. Disponível em: <[https://www.uffs.edu.br/institucional/a\\_uffs/a\\_instituicao/apresentacao](https://www.uffs.edu.br/institucional/a_uffs/a_instituicao/apresentacao)>. Acesso em: 02 de jun. de 2020.

UFFS, Universidade da Fronteira Sul. **Concursos Efetivados**. 2020b. Disponível em: <[https://www.uffs.edu.br/institucional/pro-reitorias/gestao-de-pessoas/concursos-e-processos-seletivos/concursos\\_efetivados](https://www.uffs.edu.br/institucional/pro-reitorias/gestao-de-pessoas/concursos-e-processos-seletivos/concursos_efetivados)>. Acesso em: 02 de jun. de 2020.

UFFS, Universidade da Fronteira Sul. **Relação de candidatos nomeados**. 2020c. Disponível em: <[https://www.uffs.edu.br/institucional/pro-reitorias/gestao-de-pessoas/concursos-e-processos-seletivos/relacao\\_de\\_candidatos\\_nomeados](https://www.uffs.edu.br/institucional/pro-reitorias/gestao-de-pessoas/concursos-e-processos-seletivos/relacao_de_candidatos_nomeados)>. Acesso em: 05 de jun. de 2020.

UFSC, Universidade Federal de Santa Catarina. **Edital nº 121/2019/GR, de 04 de novembro de 2019**. Florianópolis, 2019. Disponível em: <<https://xxddp2019.paginas.ufsc.br/files/2019/11/Edital-121DDP2019-Magist%C3%A9rio-Superior.pdf>>. Acesso em: 02 de jun. de 2020.

UFSC, Universidade Federal de Santa Catarina. **Estrutura UFSC**. 2020a. Disponível em: <<http://estrutura.ufsc.br>>. Acesso em: 02 de jun. de 2020.

UFSC, Universidade Federal de Santa Catarina. **Portal da Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária**. 2020b. Disponível em: <<http://concursos.ufsc.br>>. Acesso em: 02 de jun. de 2020.

UFSC, Universidade Federal de Santa Catarina. **Acompanhamento das Nomeações**. 2020c. Disponível em: <<http://concursos.ufsc.br/nomeados/>>. Acesso em: 05 de jun. de 2020.

Submetido em: 25.08.2020

Aceito em: 09.11.2020