

RESERVA DE VAGAS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE SOBRE (EX) INCLUSÃO

RESERVATION OF PLACES IN PUBLIC COMPETITIONS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: ANALYSIS ON (EX) INCLUSION

André Ferreira Noda¹
Candida da Rosa Schepp²
Dionatan dos Santos Duarte³
Leandro Carvalho da Silveira⁴
Manoela Maciel Saraiva⁵
Maria José Lopes⁶

RESUMO: O presente trabalho analisa se a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, por meio dos seus diversos modelos, gera inclusão ou ainda mantém a histórica exclusão das pessoas com deficiência. Para tanto, o trabalho traz o conceito de políticas públicas, ações afirmativas e pessoas com deficiência. Posteriormente, explora o Princípio da Igualdade, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio do Mérito. Ainda, aborda estatísticas da população em geral relativas ao quantitativo de empregados e desempregados comparando-as com estatísticas das pessoas com deficiência relativas ao quantitativo de empregados e desempregados, estatísticas da população em geral relativas à renda proveniente do seu trabalho comparando-as com estatísticas das pessoas com deficiência relativas à renda proveniente do seu trabalho, estatísticas da população em geral relativas à presença de bens duráveis na sua residência e acesso à internet comparando-as com estatísticas das pessoas com deficiência relativas à presença de bens duráveis na sua residência e acesso à internet. Explora também as legislações constitucionais e infraconstitucionais que dizem respeito ao tema. Finalmente, conclui que as pessoas com deficiência teriam chances muito desproporcionais à população em geral de ingresso no serviço público se não amparadas pela legislação.

1075

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Concurso público. Inclusão.

1
2
3
4
5
6

ABSTRACT: The present work analyzes whether the reservation of vacancies in public tenders for people with disabilities, through its various models, generates inclusion or still maintains the historical exclusion of people with disabilities. Therefore, the work brings the concept of public policies, affirmative actions and people with disabilities. Subsequently, it explores the Principle of Equality, the Principle of the Dignity of the Human Person and the Principle of Merit. It also addresses statistics of the general population regarding the number of employed and unemployed people, comparing them with statistics of people with disabilities regarding the number of employed and unemployed people, statistics of the general population regarding the income from their work, comparing them with statistics of people with disabilities regarding income from their work, statistics from the general population regarding the presence of durable goods in their residence and access to the internet comparing them with statistics of people with disabilities regarding the presence of durable goods in their residence and access to Internet. It also explores the constitutional and infraconstitutional laws that relate to the subject. Finally, it concludes that people with disabilities would have very disproportionate chances of joining the public service if not supported by legislation.

Keywords: Disabled people. Public tender. Inclusion.

RESUMEN: El presente trabajo analiza si la reserva de vacantes en concursos públicos para personas con discapacidad, a través de sus diversos modelos, genera inclusión o aún mantiene la exclusión histórica de las personas con discapacidad. Por lo tanto, el trabajo trae el concepto de políticas públicas, acciones afirmativas y personas con discapacidad. Posteriormente, explora el Principio de Igualdad, el Principio de la Dignidad de la Persona Humana y el Principio del Mérito. Aún así, aborda estadísticas de la población general respecto al número de personas ocupadas y desocupadas, comparándolas con estadísticas de personas con discapacidad respecto al número de personas ocupadas y desocupadas, estadísticas de la población general respecto a los ingresos por su trabajo, comparándolas con estadísticas de personas con discapacidad sobre ingresos por su trabajo, estadísticas de la población en general sobre presencia de bienes duraderos en sus hogares y acceso a internet comparándolas con estadísticas de personas con discapacidad sobre presencia de bienes duraderos en sus hogares y acceso a Internet. También explora las leyes constitucionales e infraconstitucionales que se relacionan con el tema. Finalmente, concluye que las personas con discapacidad tendrían posibilidades muy desproporcionadas de incorporarse al servicio público si no estuvieran respaldadas por la legislación.

1076

Palabras clave: Personas con discapacidad. Tierno. Inclusión.

1. INTRODUÇÃO

Um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE apontou que 8,4% da população brasileira, acima de 2 anos, o que representa 17,3 milhões de pessoas,

tem algum tipo de deficiência (IBGE, 2019). Hodiernamente, o trabalho é basal na sociedade. A inserção no mercado de trabalho reflete em diversos aspectos da vida dos indivíduos, na satisfação de estar contribuindo com a sociedade, na aquisição de bens de consumo e no conseqüente conforto extraído deles, entre outros. Desse modo, uma das conversas mais recorrentes entre as pessoas é a meritocracia no mercado de trabalho. É quase consenso que a meritocracia, no sentido de que os indivíduos devem colher os resultados dos seus esforços, deve existir, não sendo consenso, entretanto, como a meritocracia deve perfectibilizar-se. Os indivíduos parecem ter ideias basais bem parecidas, todavia, as concepções sobre os meios para chegar ao fim são divergentes. Há quem defenda que basta esforço para os indivíduos tornarem-se o que quiserem, citando nomes que desafiaram as adversidades e prosperaram, como Stephen Hawking, físico britânico, o qual, sobrepondo as adversidades do diagnóstico de esclerose lateral amiotrófica (ELA), manteve as suas contribuições para a ciência, considerado um dos físicos mais renomados. Por outro lado, há argumentação de que nem todos têm as mesmas oportunidades e alguns não têm oportunidades, por exemplo, de acordo com Conselho Nacional de Nutrição do Brasil, o indivíduo que passa fome na infância pode não ter o pleno desenvolvimento físico e mental, estando desde muito cedo em desvantagem no mercado de trabalho, sendo “um em um milhão” as histórias como Stephen Hawking, razão pela qual é essencial a intervenção do Estado para ao menos amenizar a desigualdade de oportunidades. Ainda, discute-se se inclusão pode gerar exclusão. Sobre isto, há quem defenda que, ao incluir de forma obrigatória um indivíduo em determinado ambiente, poderia ele não se sentir adequado ao meio, bem como os demais indivíduos do meio rejeitá-lo, gerando um contexto de exclusão. No sentido oposto, argumenta-se que cada vez mais se percebe no ambiente organizacional laboral do setor público e privado a necessidade de praticar a empatia e a compreensão de que diversos perfis não necessários, devendo apenas serem devidamente alocados, por exemplo, um trabalhador com perfil introvertido pode se sobressair em atividades que exijam concentração. Nesse sentido, surge a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência.

Quanto à relevância desse trabalho, ressalta-se que é inegável a importância do trabalho na vida das pessoas enquanto as pessoas ocupam em torno de um terço das suas vidas trabalhando e o trabalho ainda reflete no restante das suas vidas, sendo mister estudar as características dos grupos no tocante ao trabalho. Quanto à atualidade da temática, ressalta-se que sempre houve divergências de ideias entre as pessoas, especialmente a

temática é divergente porque vivemos em uma época de retorno à politização, com forte polarização e dualismo político, os quais são explicados por alguns estudiosos como causados pelo amplo desenvolvimento de tecnologias de redes sociais, com presença de algoritmos que, a partir das pesquisas realizadas pelos usuários de mídias digitais, criam um perfil de usuário e passam a dirigir resultados de pesquisa e notícias conforme o perfil criado, apresentando apenas conteúdos que corroboram ideias em vez de apresentar conteúdos que tanto corroboram como divergem do perfil de usuário. Ainda, temos o dinamismo jurídico, através do qual se entende que as temáticas devem estar em constante renovação de discussão. Conforme BOBBI:

O Direito constitui-se de uma classe variável que se modifica e continua a se modificar, com a mudança das condições históricas. O que parece fundamental numa época histórica e numa determinada civilização não é fundamental em outras épocas e em outras culturas”. (BOBBIO, 1992, p.19)

Esse trabalho traz a problemática se a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concurso público no Brasil gera inclusão ou mantém a conhecida exclusão, pois é mister que seja praticada no Brasil a inclusão e repelida a exclusão.

São benéficas quaisquer tentativas com embasamento de inibir discriminação, sendo qualquer tentativa nesse sentido relevante. O poder público, sendo o responsável pelo bem-estar de todos, tem obrigação de buscar a inclusão.

Essencial compreender quais as melhores medidas para solução da problemática apresentada, se as cotas em concursos públicos para pessoas com deficiência são solução legítima, que está em consonância com o ordenamento jurídico. Este estudo tem por objetivo analisar se sistema de cotas para pessoas com deficiência em cargos públicos, o qual já foi implantado, é medida para combater a discriminação. Visa esclarecer a sociedade para que essa de maneira consciente busque a manutenção das cotas em concursos públicos ou não, bem como aplique o regramento da melhor maneira possível. Para tanto, serão analisados os conceitos, princípios, estatísticas e normas jurídicas que dizem respeito à temática. Primeiramente, busca-se compreender conceitos que serão utilizados ao longo do trabalho. Secundariamente, analisam-se princípios do Direito, visando um panorama geral da contextualização da aplicação de cotas para pessoas com deficiência nos concursos públicos. Ainda, abordai-se estatísticas da população em geral relativas ao quantitativo de empregados e desempregados comparando-as com estatísticas das pessoas com deficiência relativas ao quantitativo de empregados e desempregados, estatísticas da população em geral relativas à

renda proveniente do seu trabalho comparando-as com estatísticas das pessoas com deficiência relativas à renda proveniente do seu trabalho, estatísticas da população em geral relativas à presença de bens duráveis na sua residência e acesso à internet comparando-as com estatísticas das pessoas com deficiência relativas à presença de bens duráveis na sua residência e acesso à internet... Posteriormente, verifica-se o ordenamento jurídico atualmente vigente sobre a temática.

Por fim, conclui-se que a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro é medida de inclusão. Diversas são as justificativas para reserva de vagas para pessoas com deficiência, as quais giram especialmente em torno de promoção de igualdade. Mas pode uma desigualdade gerar uma igualdade? A resposta é positiva enquanto já existindo uma desigualdade, outra poderia compensá-la. Há discriminação na sociedade, as pessoas são subjugadas e afetadas de diversas formas pelo fato de terem deficiência, a partir do momento em que essas pessoas passam a obter uma posição de vida digna, como através da ocupação de cargos públicos, podem ser vistas de forma melhor por si e por toda a sociedade.

2 CONCEITOS

1079

Primordial para o estudo da reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, visando responder o questionamento sobre ser inclusão do ponto de vista jurídico, a familiarização com os conceitos de políticas públicas, ações afirmativas e pessoas com deficiência.

As políticas públicas são ações governamentais que buscam resolver problemas de interesse coletivo, com o fito de perfectibilizar direitos constitucionais, especialmente relativos à cidadania. De acordo com Wilson Donizeti Liberati, políticas públicas são:

Um processo ou conjunto de processos que culmina na escolha racional e coletiva de prioridades, para a dos interesses reconhecidos pelo Direito, que inclui os „ diretrizes, objetivos e normas “, [...] como programas de governamental, visando a coordenar os meios do Estado, e as atividades privadas, para a de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados. P metas coletivas conscientes e, como tais, um problema de direito em sentido lato (LIBERATI, 2013, p. 85).

Um dos modos através dos quais tais ações do governo desenvolvem-se é por meio das ações afirmativas. Tratam-se de medidas aplicadas pelo Estado com o fim de combater a desigualdade social e promover a igualdade entre os indivíduos, bem como compensar

perdas históricas e buscar ações de inclusão social. Sidney Madrugá conceitua as ações afirmativas como:

[...] ação afirmativa está adstrito a programas, políticas e diretrizes estabelecidas por entidades governamentais e privadas e que proporcionam determinadas vantagens, benefícios a um coletivo específico, caracterizado por traços distintos, tais como os baseados em raça, sexo, cor, deficiência e origem nacional (MADRUGA, 2016, p. 130)

Segundo o Ministro do STF Ricardo Lewandowski, no seu voto na ADPF 186/DF de 2012, as ações afirmativas possuem origem indiana, empregadas na luta contra a desigualdade social. Tal país é marcado pela desigualdade, tendo um sistema de castas sociais, o qual acredita que pessoas são inferiores ou superiores, a depender da família da qual advém (STF, 2012). Assim explana o Ministro:

[...] A Constituição de Independência da Índia, que de modo geral seguiu o modelo do “Government of India Act”, de 1935, dispôs sobre discriminações positivas em favor das Scheduled Castes e das 8 Scheduled Tribes (Scs & STs) que constituíam cerca de 23% da população estratificada da Índia. Além disso, reservou, a eles, vagas no Parlamento, foram dadas vantagens em termos de admissão nas escolas, faculdades e empregos no setor público, vários benefícios para atingir seu total desenvolvimento e assim por diante. A Constituição, em verdade, garantiu o direito fundamental à igualdade entre todos os cidadãos perante a lei, mas categoricamente também que nada na Constituição impediria o Estado de adotar qualquer disposição especial para promover o avanço social e educativo de qualquer classe desfavorecida, das Scheduled Castes ou das Scheduled Tribes (STF, 2012).

1080

Os Estados Unidos é um exemplo de outro país referência em aplicação de tais medidas. Em 1935, a Lei Nacional de Relações Laborais, utiliza a expressão “affirmative action” para se referir a atos que objetivam proteger os direitos dos trabalhadores e empregadores. Posteriormente, em 1941, o então presidente Franklin D. Roosevelt utiliza a expressão como política referencial, proibindo discriminação por raça, cor, origem e crença.

No sistema de quotas deve ser sopesada a proporcionalidade, a razoabilidade, e, para isso, dispõe-se de estatísticas. Tal sistema há de ser utilizado para a correção de desigualdades.

Fonseca entende por pessoa deficiente todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido à uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida. O conceito em questão ressalta o caráter funcional das deficiências físicas ou sensoriais, devendo o poder público se engajar em atividades de integração e de fornecimento de instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas que deles necessitem (FONSECA, 2010).

Conforme Francisco Ferreira Jorge Neto (2019), o termo “deficiente” aparece pela primeira vez na Declaração dos Direitos dos Deficientes da Organização das Nações Unidas, em 1975. O documento caracterizava a pessoa incapaz de prover, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal em consequência de deficiência física ou mental.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, na Convenção 159, de 1983, que trata de reabilitação profissional e emprego, utiliza a expressão “pessoa deficiente” em referência às pessoas com possibilidades reduzidas de obter, conservar e de progredir no emprego em decorrência de deficiência física ou mental. Por sua vez, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, de 1999, da Organização dos Estados Americanos - OEA, utilizou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, na qual há referência a uma restrição física, mental ou sensorial, permanente ou transitória, que é limitante às atividades essenciais do cotidiano, causada ou agravada pelo ambiente social e econômico. No âmbito da Organização Mundial de Saúde - OMS, a partir da Classificação Internacional de Funcionamento, de Incapacidade e de Saúde - CIF, 2001, a incapacidade é um termo que abrange deficiências, limitações em atividades e restrições à participação em situações da vida.

1081

A partir da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - Convenção de Nova Iorque, de 2007, houve o reconhecimento que a “deficiência” é um conceito em evolução que resulta da interação entre pessoas com deficiência e barreiras que impedem a plena e efetiva participação destas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. A Organização das Nações Unidas - ONU adota a expressão “pessoa com deficiência”.

Por fim, a Lei 13.146/15, Estatuto da Pessoa com Deficiência, adota a expressão “pessoa com deficiência”. De acordo com o estatuto, pessoa com deficiência é “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Para se construir uma sociedade inclusiva, é necessário o cuidado com as palavras para se referir ao outro. Rotular as pessoas por uma condição, sem verificar a sua

competência para exercer determinado cargo ou função, é limitante e errado. Hoje, recomenda-se o uso da expressão “pessoa com deficiência”.

Desta forma, pode-se afirmar que o termo mais atual, respeitoso e livre de preconceito é “pessoa com deficiência”, sigla PcD.

3 PRINCÍPIOS

No que concerne à reserva para pessoas com deficiência nos concursos públicos, há alguns princípios a serem analisados, especialmente, o Princípio da Igualdade, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio da Meritocracia.

O Princípio da Igualdade ou Princípio da Isonomia encontra-se disposto no caput do artigo 5º, da vigente Constituição Federal, que estabelece que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 1988).

O Brasil sempre adotou o princípio da igualdade em suas constituições. O que não indica, porém, que tenha havido sempre respeito a ele, inicialmente a igualdade era unicamente formal. Cármen Lúcia Antunes Rocha define bem o desrespeito ao princípio constitucional da igualdade:

Tanto que na primeira fase do constitucionalismo positivo brasileiro, a imperial, o princípio posto na Lei Magna coexistiu com a escravidão, tendo aquele documento e esta perversa mancha sócio-política ruído em duas etapas de um mesmo momento histórico nacional (ROCHA, 1990, p. 62)

A Constituição de 1824, por meio do princípio da igualdade, previu a igualdade da lei para todos ao garantir a acessibilidade dos cidadãos aos cargos públicos sem outra diferença que não fosse a dos talentos e virtudes de cada um e estabelecer a abolição de todos os privilégios estranhos à essência do cargo. Ocorre que em tal período o Brasil estava sob o regime monárquico, com todos os seus títulos e posições sociais e não havia abolição da escravidão.

A igualdade material, aquela que busca a efetiva igualdade ao ir além da formalidade legal, é prevista e aplicada no ordenamento jurídico brasileiro de diversas maneiras. Alguns dispositivos legais foram previstos com a principal função de criar uma igualdade na sociedade por meio de um tratamento desigual a um grupo desigual.

A ideia de igualdade, no tocante às pessoas com deficiência, pode ser entendida sobre dois aspectos: o formal e o material. A igualdade formal não estabelece distinção entre os indivíduos, declarando que todos devem ser tratados de maneira igualitária. Por sua vez, a igualdade material pretende igualar indivíduos que são desiguais. Guilherme Peña de Moraes explica a igualdade formal da seguinte forma:

[...] também denominada igualdade civil ou jurídica, expressa a produção, interpretação e aplicação igualitária das normas jurídicas, com vistas a impossibilitar diferenciações de tratamento que se revelem arbitrárias, sob a forma de discriminações (vantagens) ou privilégios (desvantagens). (MORAES, 2016, p. 28)

No tocante à igualdade material, Moraes diz que também pode ser denominada real ou fática e a explica como exteriorização da igualdade efetiva, sendo que as legislações trazem meios de implementação de natureza liberal, social e democrática. A natureza liberal proíbe as práticas de discriminação, a natureza social obriga a prestação de serviços básicos e a natureza democrática caracteriza-se pela realização de ações afirmativas (MORAES, 2016, p. 28).

No que lhe concerne, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana refere-se a um conceito extremamente abrangente, visto que há uma diversidade de valores na sociedade que se modificam com o decorrer dos acontecimentos. Plácido e Silva, estabelecem que:

Dignidade é a palavra derivada do latim dignitas (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa, serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico (PLÁCIDO E SILVA, 1967, p. 526).

Inicialmente, cumpre salientar – retomando a ideia nuclear que já se fazia presente até mesmo no pensamento clássico – que a dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que se qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado.

A Constituição Federal prevê, no artigo 1º, inciso III, como fundamentos da República Federativa do Brasil e conseqüentemente, do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988). Destarte, nota-se a importância deste princípio não somente na Carta Magna, mas como uma qualidade a ser empregada

efetivamente nos direitos inerentes à pessoa, tornando-se, pois, um elemento referencial para interpretação e aplicação das normas jurídicas.

Ainda, há de se abordar o Princípio do Mérito. A Constituição Federal estabelece no artigo 208, inciso V, o princípio do mérito, referindo que o acesso aos níveis mais elevados de ensino será atingido segundo a capacidade de cada um (BRASIL, 1988).

É preciso considerar se um candidato proveniente de família abastada está em condições iguais de competir com outro candidato de origem humilde ou vítima de um complexo sistema discriminatório? A nota de ambos, neste caso, auferida a real capacidade de cada um?

O Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello advertiu que “segundo a capacidade de cada um somente pode fazer referência à igualdade plena, considerada a vida pregressa e as oportunidades que a sociedade ofereceu às pessoas. A meritocracia sem igualdade de pontos de partida é apenas uma forma velada de aristocracia”. Para ele, as ações afirmativas devem, sim, ser utilizadas na correção de desigualdades e acrescentou ainda que o sistema de cotas deve ser extinto tão logo essas diferenças sejam eliminadas. “Mas estamos longe disso”, indicou (STF, 2012, online).

1084

A discussão sobre o mérito geralmente abrange uma grande confusão quanto ao desempenho do profissional e à validade do concurso público como instrumento de admissão usado no Brasil. Esta questão se torna ainda mais interessante porque é de ciência de todos que os brasileiros em geral, mesmo os cotistas, passarão pelos mesmos processos seletivos e pelas mesmas fases classificatória e eliminatória e provas que o não cotista. Ademais, os cotistas também precisarão atingir o mínimo de nota exigido pelo edital para o cargo, pois, como se sabe, há um mínimo de conhecimento exigido no edital dos concursos públicos – para haver um bom nível de performance do servidor público quando estiver a exercer sua função – e as altíssimas notas dos aprovados se dão como corolário somente da concorrência.

ESTATÍSTICAS

As pessoas com deficiência ainda enfrentem grandes barreiras no acesso ao mercado de trabalho no Brasil, conforme apontou pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, com dados referentes ao ano de 2019 (IBGE,

2019). Os números constam na publicação “Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil”, que analisou dados da Pesquisa Nacional de Saúde. Para o mercado de trabalho,

Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo os tipos de deficiência - Brasil - 2019

Tipos de deficiência	Taxa de participação (%)	Taxa de formalização (%) (1)	Taxa de desocupação (%)
Com alguma deficiência	28,3	34,3	10,3
Deficiência visual	37,0	32,1	11,9
Deficiência auditiva	28,0	40,4	9,4
Deficiência física (membros superiores)	17,9	34,9	8,9
Deficiência física (membros inferiores)	16,9	30,8	9,3
Deficiência mental	5,3	37,3	12,4
Mais de uma deficiência	12,9	27,3	10,9
Sem deficiência	66,3	50,9	9,0

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

(1) Inclui empregado e trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar, funcionário público estatutário e empregador.

foram consideradas pessoas de 14 anos ou mais.

1085

A taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no ano da pesquisa era de 28,3%, muito menor do que a de pessoas sem deficiências, com taxa de 66,3%. Verifica-se que, a cada dez pessoas com deficiência que buscavam um emprego, sete estavam fora do mercado de trabalho. A taxa de participação é calculada pelo IBGE a partir da divisão da força de trabalho (pessoas ocupadas e pessoas desocupadas) pelo total da população em idade de trabalhar (14 anos ou mais) e mostra o engajamento dessa população no mercado de trabalho.

A taxa de emprego formal (com carteira assinada) também retrata o mercado de trabalho para esse público: 34,3% das pessoas com deficiência em atividade detinham carteira assinada, enquanto 50,9% da população em geral detinha carteira assinada.

Ainda, a pesquisa trouxe que a desocupação observada no contingente de pessoas com deficiência (10,3%) é maior do que a verificada entre as pessoas sem deficiência (9,0%). A taxa de desocupação mostra o efeito da interação dos que buscaram uma ocupação, mas não obtiveram sucesso, permanecendo ou tornando-se desocupados.

A diferença também é percebida na questão salarial. Enquanto as pessoas com deficiência recebiam o salário médio de R\$ 1.639 mensais, o rendimento médio das pessoas sem deficiência era de R\$ 2.619. A diferença permanece quando observadas todas as atividades econômicas. Simultaneamente, há impacto no rendimento médio geral, pois há proporcionalmente mais pessoas com deficiência nos serviços domésticos, na agropecuária e nas atividades de alojamento e alimentação, setores com rendimentos médios menores.

Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais ocupadas e rendimento médio de todos os trabalhos, por deficiência, segundo os grupos de atividade - Brasil - 2019

Grupos de atividade	Pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência		Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$)	
	Distribuição percentual		Média	
	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência
Total	100,0	100,0	1 639	2 619
Agropecuária	14,4	9,4	1 057	1 504
Indústria	12,6	12,7	1 736	2 499
Construção	7,8	7,5	1 971	2 164
Comércio e reparação	17,1	18,6	1 331	2 207
Adm. pública, educação, saúde e serv. sociais	13,1	17,6	2 827	4 103
Transporte, armazenagem e correio	2,8	5,2	1 652	2 702
Alojamento e alimentação	7,7	5,6	1 242	1 844
Informação, financeira e outras ativ. profissionais	7,1	11,2	2 861	3 870
Serviços domésticos	13,0	7,1	821	1 003
Outros serviços	4,5	5,2	1 272	2 019

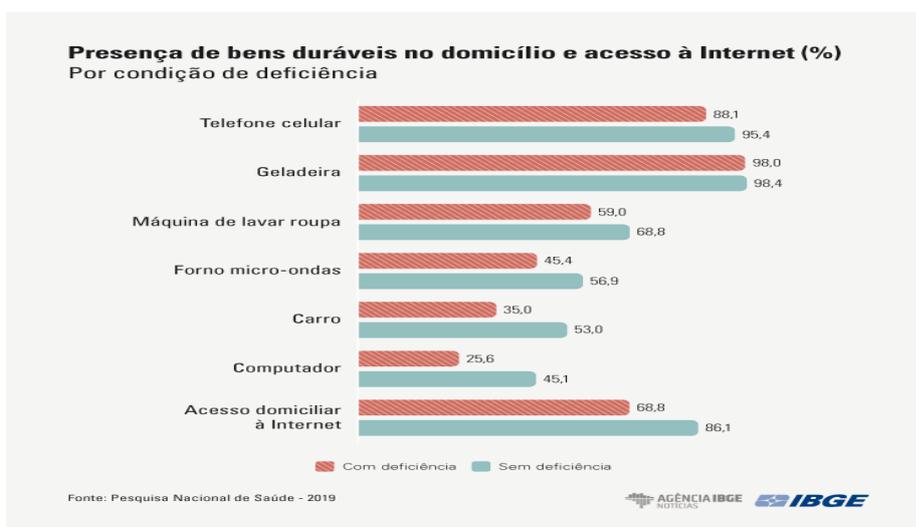
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

Notas:

Não são apresentados resultados para atividades mal definidas.

Rendimentos deflacionados para julho de 2021.

1086



Ainda, no tocante à presença de bens duráveis no domicílio e acesso à internet, mais uma vez, as pessoas com deficiência estão em desvantagem em relação à população em geral. Em todos os indicadores pesquisados, quais sejam, telefone celular (88,1% das PcD possuem

enquanto e 95,1% população em geral possuem), geladeira (98% das PcD possuem enquanto e 98,4% população em geral possuem), máquina de lavar (59% das PcD possuem enquanto e 68,8% população em geral possuem), forno microondas (45,4% das PcD possuem enquanto e 56,9% população em geral possuem), carro (35% das PcD possuem enquanto e 53% população em geral possuem), computador (25,6% das PcD possuem enquanto e 45,1% população em geral possuem), acesso domiciliar à internet (68,8% das PcD possuem enquanto e 86,1% população em geral possuem), evidenciou-se tal desvantagem.

A colocação no mercado de trabalho é um grande desafio para as pessoas com deficiência, as quais também têm de lidar com variados fatores adversos, como a inadaptação dos espaços em que transitam, tanto no local de trabalho como no deslocamento, o preconceito, entre outros.

Há situações nas quais as desvantagens são cumulativas e influenciam a possibilidade de engajamento no mercado de trabalho para conseguir uma ocupação e, especialmente, uma ocupação formal.

Percebe-se que todas as tabelas demonstram que pessoas com deficiência estão em desvantagem em relação à população em geral no mercado de trabalho. Resta evidente que medidas precisam ser tomadas para mudança desse cenário devastador no Brasil.

1087

5 LEGISLAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 vigente buscou a igualdade. A Constituição da República de 1988 refere-se à igualdade já em seu Preâmbulo, onde se definem os valores que nortearam os constituintes, estabelece que os representantes do povo brasileiro reuniram-se para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos:

PREÂMBULO. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (BRASIL, 1988).

Tratando-se especificamente de ações afirmativas, questão central no combate à discriminação, a Constituição Federal de 1988 as fundamenta nos artigos 3º, incisos I, III e IV; 4º, inciso VIII; 5º, inciso XLII e o 23, inciso X; e 170, inciso VII:

Art. 3.º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - Construir uma sociedade livre, justa e solidária;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4.º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

Art. 5.º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

X - Combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VII - redução das desigualdades regionais e sociais (BRASIL, 1988).

Os verbos remetem à ideia de ação e, conseqüentemente, a conclusão de que é necessária uma política pública afirmativa para diminuir as discriminações existentes no país, ou seja, deixar de discriminar não basta, é preciso tomar alguma atitude para mudar a realidade do Brasil.

A primeira experiência notória no Brasil com ações afirmativas ocorreu com a migração europeia. Aos imigrantes foram dados alguns hectares de terra.

As ações afirmativas, por constituírem solução de um problema político-social de âmbito global, não se limitam ao âmbito interno do direito interno e envolvem também o Direito Internacional.

A ideia de tratar os desiguais de forma desigual está presente na legislação brasileira há muito tempo. A lei eleitoral 9504/97 dispõe sobre a participação da mulher, não como simples eleitora, o que foi conquistado na década de 30, mas como candidata, estabelecendo,

em relação aos candidatos, o mínimo de 30% e o máximo de 70% de cada sexo (BRASIL, 1997). Na Constituição Federal de 1988, há benefícios exclusivos para juízes, ocorre que estes trabalham sob muita pressão, tanto pela grande carga de trabalho quanto pelo fato de decidir; os professores de ensino infantil, fundamental e médio possuem a característica de se aposentarem cinco anos mais cedo nos critérios de idade e tempo de contribuição; a aposentadoria de servidores públicos também possui as suas características próprias; homens e mulheres aposentam-se com idades diferentes (BRASIL, 1998).

Assim, mister que também haja previsão legal para tratar com igualdade material as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse diapasão, surge previsão de reserva de vagas em concursos públicos.

A nossa Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso VIII, diz que "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios da sua admissão" (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, a Lei 8.112/90, no seu artigo 5.º, parágrafo 2.º, trouxe as regras sobre os concursos federais "Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso" (BRASIL, 1990). Deixou de falar sobre a porcentagem mínima e sobre as deficiências que podem ser consideradas para os concursos públicos. Ainda, essa lei se aplica apenas aos concursos da administração pública federal, porque cada estado e município detém poder de criar as suas regras.

Em 01 de setembro de 2014, a Ministra Rosa Weber do Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Ordinário em Mandado de Segurança (RMS) de n.º 25.666/DF sobre a preterição da autoridade coatora que nomeou e deu posse para oito candidatos, mas nenhum deles pessoa com deficiência, diz:

Na quinta vaga, tem-se que 5% é 0,25 vaga, que, arredondada para o primeiro número inteiro, dá 1. Ora, 1 é, justamente, 20% de cinco vagas; portanto, todas as regras legais se encontram, aqui, simultaneamente atendidas. A quinta vaga deve ser atribuída à lista especial, não à lista geral, porque atendidas todas as condições. (...) Dentro do que estipula o concurso em análise, portanto, na sexta vaga surgida, verifica-se que 5% é 0,3 vaga, o que, arredondada para o primeiro número inteiro, dá 1, o que equivale a aproximadamente 16,66% de seis vagas. Como já houve o preenchimento de uma vaga pela lista especial, na nomeação da quinta posição, não há nenhum desrespeito à garantia constitucional (nos termos em que está se encontra explicitada na legislação ordinária) e ao edital, com a nomeação de mais um candidato da lista geral. O mesmo ocorrerá quanto à sétima (aproximadamente 14,28% do total), oitava (12,5%), nona (aproximadamente 11,11%), décima (10%),

décima primeira (aproximadamente 9,09%), décima segunda (aproximadamente 8,33%), décima terceira (aproximadamente 7,69%), décima quarta (aproximadamente 7,14%), décima quinta (aproximadamente 6,66%), décima sexta (6,25%), décima sétima (aproximadamente 5,88%), décima oitava (aproximadamente 5,55%) décima nona (aproximadamente 5,26%) e vigésima vagas (5%), quando se atinge o piso previsto no art. 37, § 1.º, do Decreto 3.298/99. Nessas situações, a quinta nomeação a partir da lista especial justifica plenamente a nomeação de aprovados da lista geral. Na vigésima primeira vaga, porém, tem-se que 5% delas representa 1,05 vaga. Aplicando-se a regra do arredondamento, ter-se-ão duas vagas previstas para a lista de deficientes físicos, que representam cerca de 9,52% de vinte e uma vagas. Portanto, está vaga também deve ser ocupada pelo segundo colocado na lista especial (Grifo nosso) (STF, 2014).

Então, apenas em 2018, foi criado o Decreto 9.508/2018, que trouxe várias regras para a pessoa com deficiência no concurso público. Sobre o percentual mínimo de vagas, trouxe o percentual de 5%:

Art. 1.º 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 n.º 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

§ 1.º 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.

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

§ 4.º A reserva do percentual de vagas a que se referem os § 1.º e § 2.º 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;

Art. 8.º O resultado do concurso público ou do processo seletivo de que trata a 1993, será publicado em lista única com a pontuação dos candidatos e a sua classificação, observada a reserva de vagas às pessoas com deficiência de que trata este Decreto.

§ 1.º 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 § 1.º e § 2.º do art. 1.º. (BRASIL, 2018)

Tal lei não falou sobre as deficiências que podem ser admitidas para as cotas nos concursos. Assim, aplica-se o Decreto Federal 3.298/99 que traz as regras da Política

Nacional de Integração das Pessoas com Deficiência, através do qual se considera serem pessoas com deficiência aquelas que têm estas deficiências:

Art. 4.º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um, ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 600; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - Deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999)

Contudo, outras deficiências e impedimentos também podem ser considerados nos concursos públicos, devendo ser observadas as regras do edital. Inclusive, existem leis prevendo outras categorias de deficiência. Por exemplo, há o caso do autista, em que a lei considera como deficiente a pessoa com transtorno do espectro autista. A lei 12.764/2012, em seu artigo 1º, parágrafo 2º, diz que "a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais" (BRASIL, 2012). Sendo assim, o autismo pode ser configurado deficiência e o autista pode concorrer às vagas para pessoas com deficiência em concurso público.

CONCLUSÃO

O trabalho é um direito assegurado pela Constituição Federal de 1988, de onde a maioria das pessoas tem sua subsistência, por isso a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, acessível, inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sem qualquer tipo de discriminação.

De acordo com Tomazini, o trabalho é atividade vital para o homem, fazendo emergir a própria humanidade que existe dentro dele, o trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo de representações sociais (TOMAZINI, 1996).

Conforme Vivarta, as instituições apresentam como barreiras para a colocação no mercado de trabalho recessão econômica, falta de conhecimento e dificuldade de adaptação para recepção das pessoas com deficiência, todavia esquecem que a grande barreira está dentro delas mesma, que têm receio de mostrar à sociedade o seu produto social, preferindo mantê-las segregadas (VIVARTA, 2003).

A reserva de vagas para pessoas com deficiência é, basicamente, um meio de se alcançar o princípio da isonomia, também chamado princípio da igualdade. É chamada de discriminação positiva e é exatamente isso, discriminar, por tempo determinado, em prol de algo positivo, qual seja, diminuir uma desigualdade que há muito tempo não se resolve.

1092

A Constituição Federal de 1988, do começo ao fim, cria situações de discriminação entre os brasileiros que estão em posição de desvantagem e, de acordo com a concepção moderna do princípio da isonomia, a Constituição Federal está no caminho certo ao buscar a igualdade material, que é aquela em que o Estado não se limita a buscar somente a igualdade perante a letra da lei, mas busca, também, efetivamente, igualar as situações existentes no campo prático. A concepção antiga do princípio da isonomia tem como principal característica sua implacável aplicabilidade independentemente do caso concreto.

Ao analisar estatísticas é possível confirmar que a situação das pessoas com deficiência junto ao mercado de trabalho é desfavorável. A concepção antiga do princípio da isonomia só faz sentido se o ponto de partida de todos do caso concreto for o mesmo, ocorre que, em se tratando da quantidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não é o caso.

Portanto, como forma de alcançar a igualdade não apenas formal, mas também material (concepção moderna do princípio da igualdade), e, destarte, tentar incluir as pessoas

com deficiência no serviço público, demonstra-se essencial a adoção da legislação esmiuçada que ampare as pessoas com deficiência nos cargos públicos.

É essencial entender a temática diversidade, adequar o ambiente a partir da busca de informações sobre as dificuldades enfrentadas pelos deficientes, suprindo cada uma dessas necessidades, garantir condições de trabalho adequadas, a fim de fornecer melhores condições de vida às pessoas com deficiência no trabalho. Diante disso, também os consumidores com deficiência vão se sentir representados e identificar-se com a empresa. Ainda, ressalta-se que, pela amplitude dos motivos que causam a redução da mobilidade ou dificuldade visual, motora, auditiva, mental e intelectual qualquer pessoa pode em algum momento de sua vida necessitar da acessibilidade, principalmente pelo fator da idade. Numa sociedade saudável na qual um indivíduo se importa com o outro, o bem-estar de todos os grupos deve ser garantido, sem quaisquer exclusões, por medida de justiça. Destarte, garantir acessibilidade beneficia a todos e garante de fato condições de igualdade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. DF: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. DF, Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto 9.508 de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. DF, Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

BRASIL. **Lei 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. DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

BRASIL. **Lei 9.504 de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

BRASIL. **Lei 12.764 de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. DF, Presidente da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico). Advocacia pública e sociedade**. São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 2010.

IBGE. **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil**. IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html?caminho=PNS/2019/Microdados/Dados>. Acesso em: 23 jan. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LIBERATI, Wilson Donizeti. **Políticas públicas no Estado constitucional**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica das diferenças e ações afirmativas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O Princípio Constitucional da Igualdade**. Belo Horizonte: Lê S/A, 1990. 1094

SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico**, Vol. II. São Paulo: Forense, 1967.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADPF 186/DF**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordao-adpf-186-cotas-raciais.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RMS 25.666/DF**. Tribunal Pleno. Relatora Ministra Rosa Weber. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/5848566>. Acesso em: 23 jan. 2023.

TOMAZINI, M. E. A. **Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada**. II seminário de educação especial, Curitiba- PR, 1996.

VIVARTA, V. **Mídia e deficiência**. Brasília: Andi, 2003.