



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - FORTALEZA
CURSO DE DIREITO**

DANILO PEREIRA CAVALCANTE

**O DIREITO DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A
IMPLEMENTAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO**

FORTALEZA

2019

DANILO PEREIRA CAVALCANTE

**O DIREITO DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A
IMPLEMENTAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO**

Artigo TCC apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário Fametro, como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da prof^a. Ms. Vanessa Gomes Leite.

FORTALEZA

2019

DANILO PEREIRA CAVALCANTE

**O DIREITO DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A
IMPLEMENTAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO**

Artigo TCC apresentado no dia __ / __ / __
como requisito para a obtenção do grau de
bacharel em Direito do Centro Universitário
Fametro, tendo sido aprovado pela banca
examinadora composta pelos professores
abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Ms. Vanessa Gomes Leite
Orientadora – Centro Universitário Fametro Fortaleza

Prof^a. Ms. Tais Vasconcelos Cidrão
Membro - Centro Universitário Fametro Fortaleza

Prof. Ms. Thiago Barreto Portela
Membro - Centro Universitário Fametro Fortaleza

O DIREITO DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A IMPLEMENTAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Danilo Pereira Cavalcante¹

RESUMO:

A marginalização histórica sofrida pelas pessoas com deficiência, refletiram em transformações sociais e normativas. Destaca-se neste contexto que a luta do aludido grupo culminou em uma proteção especial dos direitos humanos deste seguimento. Motivado na discriminação, ainda presente na contemporaneidade, a presente pesquisa tem o escopo de evidenciar os desafios do trabalho das pessoas com deficiência no referido setor. Na busca de descobertas científicas, esta se encontra fundamentada em pesquisas bibliográficas e documentais, ao destacar os reflexos oportunizados pelos paradigmas no direito do trabalho de tal grupo e em identificar aspectos normativos no trabalho de pessoas com deficiência no aludido campo. Fazendo uso de métodos dedutivos, delimitou-se a abrangência deste estudo com forma de abordagem qualitativa, ao analisar as barreiras presentes no setor público, que vêm impedindo a fruição do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Constataram-se tutelas inerentes ao objeto estudado, as quais estão dispostas na Constituição Federal, em tratados internacionais e outras normas infraconstitucionais. Identificou-se ainda que o paradigma de direitos humanos, que fundamenta o arcabouço normativo brasileiro, ainda não está sendo efetivado, pois consta regulamentos e outras omissões normativas, as quais não estão em consonância com a nova modulação. Tais aspectos corroboram para a discriminação no trabalho público e no distanciamento dos direitos humanos do grupo supracitado. Infere-se, que tais direitos são de suma importância para a efetivação da isonomia e da dignidade humana, mas se faz necessário ajustes legislativos e rever jurisprudências que interferem em decisões, as quais não efetivam direitos fundamentais e se afastam de princípios democráticos. Considera-se ainda, necessárias intervenções estatais para implementar o paradigma de direitos humanos previsto na convenção dos direitos das pessoas com deficiência e somadas a estas não poderia deixar de se fazer sensibilizações para que a sociedade respeite e saiba valorizar as diferenças.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Pessoas com deficiência. Setor público.

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade o homem trabalha para satisfazer suas necessidades, ou seja, para lazer, produção e formação. A evolução humana ampliou sua capacidade laborativa e assim o trabalho constitui um fator inerente à sobrevivência dessa raça. O trabalho consiste em toda ação humana com a finalidade produtiva, podendo ser através de símbolos e signos, o que caracteriza o trabalho intelectual, já o manejo de materiais define o trabalho manual (SÜSSEKIND, 2002, p. 3)

¹Graduando em Direito pela Universidade Metropolitana da Grande Fortaleza – UNIFAMETRO. E-mail: danilopc1604@gmail.com

As obras relacionadas com a história do trabalho que fundamentaram a presente pesquisa evidenciaram insignificantes citações inerente a trajetória do trabalho das pessoas com deficiência, demonstrando que esse grupo foi excluído do referido contexto. O que explica as discriminações e abusos que as pessoas com deficiência vêm sofrendo ao longo da história, os quais resultaram na elaboração de normas especiais do direito do trabalho. Tais aspectos serão objeto de estudo desta pesquisa, restringindo sua aplicabilidade no campo público.

O aludido cenário evidencia na história, reflexos, os quais acarretaram na inferiorização da maioria das pessoas com deficiência, que também não possuíam os mesmos direitos usufruídos por toda sociedade, devido aos preconceitos internalizados culturalmente. Este panorama necessitava ser superado para efetivar a igualdade prevista constitucionalmente. Assim, só poderia ser garantida por meio da principiologia inerente aos direitos fundamentais (ROCHA, 1996).

Seguindo este contexto, percebe-se, que os casos de discriminação, em sua maioria, são motivados pelo preconceito, o que se pode constatar na pesquisa realizada com 18 mil estudantes, professores, funcionários e pais, em 501 escolas em todo o Brasil, onde 96,5% dos entrevistados admitem o preconceito contra pessoas com deficiência (MARTINS, 2009).

Este cenário de discriminação se reproduz chegando ao campo de trabalho devido à concepção de empresários, “[...] que multiplicam a ideia da deficiência anular o cidadão na engrenagem de uma empresa. Em outros casos, a vaga pretendida é conquistada, porém, vem acompanhada de perseguições, bullying e discriminações” (BARBOSA, 2017).

A falta de acessibilidade nos locais de trabalho e na maior parte do meio ambiente artificial configura uma grande barreira, pois, retira a liberdade e autonomia das pessoas com deficiência. Neste contexto, é perpetrada a imagem do “coitadinho”, que depende de todos. Com isso, o seguimento das pessoas com deficiência fica privado de muitos direitos fundamentais, inclusive o trabalho.

Mesmo dentro do cenário anteriormente apresentado, algumas pessoas com deficiência conseguem se inserir no mercado de trabalho, mas são desvalorizadas, ocupando cargos inferiores, ganhando baixos salários, e subaproveitadas por falta de acessibilidade e preconceitos. Somando à dificuldade para ascender profissionalmente, estes não conseguem ocupar cargos de chefia. Uma alternativa encontrada pelo autor com deficiência da presente pesquisa, para fugir de situações discriminatórias, foi inserir-se no setor público, sendo este o foco aqui adotado.

O desenvolvimento deste tipo de pesquisa faz-se importante por motivar os debates sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral e configura uma relevante matéria

para a economia do país, pois as PCD's compõem, de acordo com o IBGE (2010), 24% da população brasileira. A referida pesquisa tem como base os direitos do trabalho das pessoas com deficiência e pretende ressaltar os desafios a serem superados pelo setor público, contribuindo para que este consiga atender o previsto na Convenção dos Direitos do referido grupo.

Também se destaca que, de acordo com o panorama atual de desemprego no país, bem como com a discriminação que atinge o supracitado segmento, esta pesquisa pode evidenciar aspectos a serem modificados ou implementados pelo poder público, e, assim, pode proporcionar a dignidade destas pessoas. Com isso, espera-se contribuir com a difusão de informações de suma importância para as pessoas com deficiência e toda a sociedade, incluindo os Poderes Executivo, Judiciário e Legislativo, os quais devem somar esforços na remoção de barreiras do campo profissional, não cometendo atos discriminatórios contra esta parcela da população que vem sofrendo com a marginalização histórica.

Mediante a temática abordada surgiram as seguintes reflexões: Quais as implicações da historicidade das pessoas com deficiência no direito ao trabalho deste grupo? Quais são as tutelas especiais, que seguem o paradigma de direitos humanos, as quais são direcionadas para o serviço público? Quais os desafios encontrados na administração pública, que impedem a fruição do direito do trabalho dos servidores com deficiência?

Para elucidar essas reflexões a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar os desafios presentes no setor público, os quais vêm impedindo a fruição do direito ao trabalho das pessoas com deficiência e que refletem em um cenário de exclusão, discriminação e até mesmo no distanciamento dos seus direitos humanos.

Paralelamente à esta conjuntura, a pesquisa norteia-se especificamente, em evidenciar as implicações ocasionadas pela historicidade das pessoas com deficiência no direito ao trabalho do referido seguimento; também tem a finalidade de identificar os direitos do trabalho do aludido grupo, que abrangem a administração pública, os quais tenham como base o paradigma da dignidade humana; e ainda verificar os desafios na aplicabilidade de normas, que tutelam as pessoas com deficiência no trabalho público.

Seguindo nesta perspectiva e na busca de descobertas científicas, esta se encontra fundamentada em pesquisas bibliográficas e documentais, identificando desafios no setor público, os quais estejam relacionados com o direito ao trabalho de pessoas com deficiência. Ratifica-se que o aludido direito está lastreado na Constituição Federal, no texto convencional sobre os Direitos do referido segmento e em outros estudos como os expostos por Bobbio, Mantuan e Neves.

Tal pesquisa foi construída por meio de instrumentos dedutivos, analisando os diplomas legais, os precedentes judiciais, bem como reportagens relacionadas ao emprego de pessoas com deficiência no setor público. Ademais, configura-se dentro deste contexto, o caráter qualitativo, tendo em vista, a análise de transformações paradigmáticas influenciadas pela Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Ressalta-se que este documento gerou mudanças internas no direito brasileiro e, assim, será observado a existência ou não da presença de modulações anteriores, as quais poderiam comprometer a fruição de direitos humanos e caracterizar a discriminação do referido grupo.

Na busca de soluções científicas para reduzir discriminações e disparidades sociais, utilizou-se o pressuposto de que é mister um paradigma, para uma ciência apresentar critérios de orientação e seleção, esta pesquisa conceberá o paradigma como “um verdadeiro guia para a ciência” (MOREIRA, 2007, p. 18). Nesse contexto, a presente pesquisa terá como ideologia paradigmática o direito do trabalho das pessoas com deficiência no setor público, seguindo neste campo um panorama fundamentado no reconhecimento das diferenças como fator inerente à dinâmica social e a garantia da dignidade humana prevista no texto convencional, ao destacar as barreiras presentes no aludido cenário.

2 REFLEXOS DA HISTORICIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SEU DIREITO AO TRABALHO

Remontando à história das pessoas com deficiência, é observado que a exclusão² perpetuada até os dias de hoje era tratada como um ato normal e fazia parte dos costumes sociais de determinadas épocas. Como é citado nos escritos de (FONSECA, 2000), o extermínio de pessoas com deficiência era comum na antiguidade por estes constituírem empecilhos à sobrevivência do grupo.

Tomando como fulcro o paradigma³ da exclusão, as pessoas com deficiência não possuíam direito à vida, quanto mais ao trabalho. Tal marginalização era justificada em fatores culturais presentes na sociedade do período.

² A exclusão consiste na diferenciação social, que impede a fruição de direitos e coloca uma pessoa em um patamar hierárquico inferior quando comparado às demais. “onde há, predominantemente, a falta e a necessidade. A privação, individual e coletiva, é um processo imposto pela lógica do mercado e das relações econômicas, sociais, culturais e políticas do sistema capitalista”. Neste sentido impede as escolhas dos sujeitos e não permite que este transforme sua realidade (BICHARA, 2003, p. 35).

³ Os paradigmas consistem em “artifícios que possibilitam estruturar e modular a interação das pessoas com deficiência em sociedade” (ARAÚJO, 2018, p. 21).

Identificou-se, em estudos de (GARCIA, 2010), que ainda na Idade Média se faziam presente, na sociedade, características excludentes de pessoas com deficiência por não terem condições dignas de sobreviver, portanto estas eram marginalizadas e conotavam uma imagem vexatória e cruel. Também se percebe que é recorrente a figuração de pedintes com deficiência em filmes e livros os quais retratam a Europa medieval.

Observa-se nesse cenário como o paradigma da exclusão ultrapassa a antiguidade e interfere na modulação social até os dias de hoje.

Nas pesquisas de (ARANHA, 2001), afirma-se que, em meados do século XVIII, existia uma ideia inicial de manter pessoas com deficiência em instituições as quais tinham como finalidade a educação e o tratamento. Houve um redimensionamento das instituições de maneira que estas passaram a ter caráter asilar e de custódia, sendo denominadas instituições totais.

Como consequência, constituiu-se assim o paradigma da institucionalização “pela retirada das pessoas com deficiência de suas comunidades de origem e pela manutenção delas em instituições residenciais segregadas ou escolas especiais (ARANHA, 2001).

Distantes de suas famílias, pessoas com deficiência eram isoladas da sociedade, seja com o propósito de tratamento, seja para a proteção ou com o cunho educacional. Mesmo assim, esse modelo de instituições totais não foi criticado desde seu princípio, no século XVI, até a década de 60 (ARANHA, 2001).

Segundo Heber (1964), existem “pesquisas as quais identificaram em pessoas com deficiências institucionalizadas distúrbios de personalidade e desenvolvimento de doença mental” (apud ARANHA, 2001, p. 166). Tais estudos motivaram transformações sociais para a criação de novos paradigmas.

O processo de desinstitucionalização teve como ideologia a normalização, tendo como premissa a inserção das pessoas com deficiência na sociedade e, por meio de auxílios, aproximar as suas atividades do dia a dia mais próximas do padrão social (ARANHA, 2001).

O princípio da normalização, portanto, deu o apoio filosófico ao movimento da desinstitucionalização, favorecendo tanto o afastamento da pessoa das instituições, como a provisão de programas comunitários planejados para oferecer serviços que se mostrassem necessários para atender as suas necessidades. (ARANHA, 2001, p.15).

Assim sendo, a integração⁴ surge com o objetivo de promover ações as quais possibilitassem às pessoas com deficiência o retorno ao sistema produtivo e, com isso, reduzir

⁴ O modelo integracionista foi fundamentado em uma “ideologia da normalização, a qual advogava o “direito” e a necessidade das pessoas com deficiência serem “trabalhadas” para se encaminhar o mais proximamente possível para os níveis da normalidade” (ARANHA, 2001, p. 16). Neste sentido SILVA (1987) aduz, que o paradigma da integração consistia na reabilitação de pessoas com deficiência e estas também deveriam ser preparadas para através de seus esforços se inserir na sociedade.

o ônus estatal (ARANHA, 2001). Percebe-se, diante do contexto apresentado, o interesse do Estado em modificar a realidade de exclusão e discriminação motivado em fatores econômicos.

Com efeito, Aranha (2001) acrescenta que a sociedade não tinha o direcionamento adequado para modificar-se e, assim, garantir o acesso das pessoas com deficiência aos mesmos direitos e oportunidades que os demais indivíduos possuíam. Dessa maneira, o propósito era de permitir a efetivação de recursos e serviços os quais os aproximassem da normalidade.

Ademais, Aranha (2001) destaca que, na década de 60, o modelo de integração sofreu críticas das associações de pessoas com deficiência e do meio acadêmico, as quais eram decorrentes das dificuldades enfrentadas pela normalização da pessoa com deficiência, o que foi constatado quando não se alcançava uma produção nem uma vida independente.

No que tange à integração das pessoas com deficiência, averiguou-se que, quando não há mudança cultural da sociedade, torna-se mais dificultoso promover condicionamentos de indivíduos isolados e alcançar os objetivos econômicos almejados pelo Estado (ARANHA, 2001).

O trabalho das pessoas com deficiência revelava-se restrito a poucas opções, tolhendo as possibilidades de desenvolvimento e de autonomia desse segmento populacional, que não podia escolher a profissão que desejasse. Verifica-se, dessa maneira, o embaraço não apenas da evolução dessas pessoas, mas da própria liberdade como aduz Amartya Sen em sua obra “Desenvolvimento como liberdade”, a qual defende que a liberdade surge da medida do desenvolvimento. Este contexto de baixa produção configurou um fator que evidenciou a falha do modelo.

A impossibilidade de se aproximar a um patamar de uma pessoa sem deficiência, “como se fosse possível ao homem o ‘ser igual’ e como se ser diferente fosse razão para decretar a menor valia enquanto ser humano e ser social” (ARANHA, 2001, p. 17). Tal crítica consistiu em motivação para novos estudos os quais originaram um novo modelo social.

Partindo das críticas aos modelos anteriores e somando aos estudos científicos, surgiram novas concepções de deficiência, dentre as quais Aranha (1995) propõe ser a deficiência uma condição social, caracterizada pela limitação ou impedimento da participação da pessoa diferente nas diferentes instâncias do debate de ideias e de tomada de decisões na sociedade.

Tomando como fulcro o novo contexto, Aranha (2001) destaca que a normalização enfraqueceu e, com isso, emerge um novo panorama em que a pessoa com deficiência é detentora dos mesmos direitos como os outros cidadãos. Acrescenta a autora que as pessoas

com deficiência devem ter acesso a todas as oportunidades presentes na sociedade e que estas devem ser acessíveis independente da deficiência.

Inicia-se um debate o qual apresenta a necessidade de capacitar as pessoas com deficiência no âmbito de suas comunidades; também se fazem necessárias outras intervenções para que haja na sociedade uma relação de respeito e justiça. Portanto, “cabe também à sociedade se reorganizar de forma a garantir o acesso de todos os cidadãos (inclusive os que têm alguma deficiência)” (ARANHA, 2001).

Com fulcro em tais ideais, surge o novo “Paradigma de Suporte”. Este tem se caracterizado pelo pressuposto de que a pessoa com deficiência tem direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis às demais pessoas (ARANHA, 2001).

Os instrumentos que proporcionam a acessibilidade a todos os recursos da sociedade constituem os suportes que podem ser social, econômico ou instrumental, e têm como função a inclusão social (ARANHA, 2001)⁵.

Dentro dessa perspectiva, o paradigma da inclusão evidencia a acessibilidade na sociedade como fator de suma importância na superação de características individuais, como afirma Figueira (2008).

O modelo abordado tem como objetivo:

A intervenção junto às diferentes instâncias que contextualizam a vida desse sujeito na comunidade, no sentido de nelas promover os ajustes (físicos, materiais, humanos, sociais, legais, etc..) que se mostrem necessários para que a pessoa com deficiência possa imediatamente adquirir condições de acesso ao espaço comum da vida na sociedade. (ARANHA, 2001, p. 20).

Mantuan (2003) acrescenta que a inclusão permeia um cenário, o qual a sociedade deve direcionar modificações para respeitar as diferenças.

Aranha (2001) destaca que “a sociedade brasileira ainda precisa tornar sua prática consistente com seu discurso legal. Há que buscar soluções para a convivência na diversidade.”

2.1 Implicações da história das pessoas com deficiência na Constituição Federal do Brasil

Desde a antiguidade até a contemporaneidade, é notória a exclusão das pessoas com deficiência, ao ponto do Brasil, em 1988, destacar na Constituição aspectos os quais combatiam a discriminação, como observado no artigo 3º, o qual apresenta os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, em que é destacado no seu inciso IV - “promover o bem de

⁵ “Inclusão social, processo de ajuste mútuo, onde cabe à pessoa com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessárias que a ela possibilitem o acesso e a convivência no espaço comum, não segregado” (ARANHA, 2001, p. 19)

todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

Vislumbrando atender os novos valores e tomando como base os fatos, o ordenamento jurídico criou instrumentos que normatizam a dinâmica social.

Como foi também observado na Constituição Cidadã, a qual ratificou em um dos seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, previsto em seu Artigo 1º, inciso I (BRASIL, 1988), indício para a construção de uma sociedade que valorize as diferenças inerentes à característica humana.

Dentro desta perspectiva, a Declaração Universal dos Direitos do Homem reconhece a dignidade humana e os direitos inalienáveis como fatores inerentes à justiça, à liberdade e à paz mundial (Assembleia Geral da ONU, 1948). Neste contexto, Bobbio (1992) explicita que o Estados ao acatar a dignidade do ser humano, aceita e reconhece os direitos do homem como aspecto intrínseco à sua essência.

Pode ser percebido no caput do Artigo 5º a igualdade de condições perante a lei, mas não pode ser observada a efetividade⁶ no que concerne às pessoas com deficiência, as quais têm seus direitos cerceados na prática, muitas vezes. Todo esse panorama de discriminação foi previsto pelo Poder Constituinte o qual tutelou as pessoas com deficiência no artigo 5º, inciso XLI - “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;” (BRASIL, 1988).

Tal fulcro é de suma importância para que seja garantida a dignidade humana do seguimento das pessoas com deficiência. E, nessa perspectiva, o direito social do trabalho, considerado um direito fundamental que “dignifica o homem” como já afirmava o jargão popular, também foi fonte de proteção ainda no artigo 5º, inciso XXXI - “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988). Mais de trinta anos se passaram, mas é um dos campos em que há a maior incidência de discriminação de pessoas com deficiência.

Ainda no âmbito constitucional discorrer-se-á sobre as especificidades do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, tomando como fulcro na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), a qual configurou o paradigma de direitos humanos e, por

⁶ A efetividade dos direitos consiste na aplicabilidade prática e esta é vinculada ao ativismo jurídico. Com tudo é mister a eficácia das normas, a qual se relaciona com as identidades de poder e das interações sociais, para assim gerar seus efeitos na proteção do homem e evidenciar o seu real propósito (NEVES, 1998).

ter sido ratificada como emenda constitucional, pode nortear controles⁷ de constitucionalidade, como será verificado na próxima secção.

3 O SURGIMENTO DO PARADIGMA DE DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Mesmo com a Constituição Federal de 1988, o direito do trabalho não estava sendo efetivado, o que levou tal grupo a lutar⁸ por seus direitos. Os paradigmas inerentes à historicidade das pessoas com deficiência sinalizaram que, para existir uma proteção especial tutelando o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, seriam necessárias mobilizações da sociedade civil, organizações não governamentais e internacionais para mudar uma realidade de privação dos direitos fundamentais.

Mediante o contexto de discriminação e percebendo que os direitos constitucionais estavam sendo cerceados, o segmento das pessoas com deficiência e organismos de controle social, como a Organização das Nações Unidas (ONU), direcionam e orientam a criação de novas normas jurídicas para, assim, atender às necessidades fundamentais do referido grupo em todo mundo.

Seguindo essa trajetória, o Brasil tornou-se signatário da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em 13 de dezembro de 2006, através da resolução 61/106, no decorrer da 61ª sessão da Assembleia Geral da ONU, a qual teve como lema “Nada de nós sem nós”. Tal dispositivo configurou um tratado internacional de direitos humanos ratificado pelo Congresso Nacional por meio do Decreto legislativo n.º 186, de 2008, e promulgado pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, através do decreto 6949 de 2009.

Já com a promulgação da Emenda Constitucional 45 de 2004, a convenção da ONU referente aos direitos das pessoas com deficiência de 2006 foi aprovada nas duas casas do Congresso Nacional em dois turnos e por três quintos dos votos de seus membros, como é esculpido no parágrafo terceiro do Artigo 5º da CF (BRASIL, 1988). Enfatiza-se, assim, que o

⁷ O controle de constitucionalidade consiste na compatibilidade de normas inferiores com a constituição e esta última é superior hierarquicamente a leis e decretos. Já a inconstitucionalidade decorre da incompatibilidade das normas de graus inferiores com preceitos e princípios constitucionais seja no plano formal ou material, portanto estas incongruências não devem perdurar, pois colidem com os princípios da coerência e harmonia das normas (SILVA, 2015).

⁸ Conforme Bobbio (1992), os direitos inerentes ao homem, são históricos por mais que sejam considerados fundamentais, portanto, originados em determinadas circunstâncias e advindos de lutas contra poderes e em defesa de novas liberdades. Estes surgem de forma gradual e não duram para sempre.

instrumento supracitado tornou-se o @primeiro tratado de direitos humanos com status de emenda constitucional.

Ressalta-se que o diploma legal anteriormente citado também preceitua um paradigma fundamentado no reconhecimento das diferenças como fator intrínseco à dinâmica social, concebendo a acessibilidade e a liberdade como aspectos necessários para a efetivação de direitos humanos. Destaca-se, ainda, que o texto convencional foi adequado às especificidades internas do país por meio da Lei Brasileira de Inclusão (LBI - Lei 13146/2015).

No preâmbulo do texto convencional, são reconhecidos os direitos das pessoas com deficiência e a igualdade de oportunidade com as demais pessoas como forma de garantia da dignidade humana. Esta convenção traz, em seu Artigo 1º, o seu objetivo de “promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades⁹ fundamentais por todas as pessoas com deficiência” (ONU, 2006, *on-line*)

A LBI teve como fulcro a Convenção de Nova York, portanto ela também busca “assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015, *on-line*).

As previsões constitucionais e a assinatura da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência foram passos importantes no combate à segregação. O Artigo 3º da CDPD apresenta princípios como autonomia, participação e inclusão plena na sociedade, igualdade de oportunidade e acessibilidade (ONU, 2006).

Evidencia-se, assim, o respeito às diferenças, constituindo uma ferramenta para efetivar a dignidade humana, que deve ser seguido pelo setor público. Tais princípios voltados para a equiparação de direitos, valorização e respeito às diferenças também foram apresentados pela LBI (BRASIL, 2015).

O conceito de pessoa com deficiência (PCD¹⁰), exposto no Artigo 2º da CDPD, traz em seu bojo uma dinamicidade, pois as barreiras presentes na sociedade causam o impedimento, que compromete a autonomia e o protagonismo cidadão das pessoas com deficiência.

Ressalta-se que o referido conceito não estabelece diferenciações das PCD em relação às pessoas sem deficiência, portanto retirando o peso ou estigma relativo à incapacidade ou falta

⁹ Conforme Sen (2010), as multiplicidades de condições do cotidiano possibilitam a coexistência e é refletida em uma escala das estruturas individuais. Neste sentido as disposições econômicas, sociais e políticas podem limitar e restringir o agente. Portanto faz-se de suma importância a efetividade da liberdade individual com as possibilidades dispostas pela sociedade para permitir o protagonismo de cada indivíduo.

¹⁰ “Art. 2º considera-se pessoa com deficiência 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”. (BRASIL, 2015).

de habilidade da pessoa com deficiência, conferindo o caráter equitativo e permitindo o exercício dos direitos humanos.

Seguindo a trilha do texto convencional, a LBI aborda, no Artigo 8º, o dever do Estado e da sociedade de assegurar a pessoa com deficiência a efetivação dos direitos inerentes à vida, como a profissionalização, a previdência, a acessibilidade, a dignidade, a liberdade, dentre outros previstos na Constituição Federal vigente. Nessa perspectiva, o direito ao trabalho pode colaborar para a efetivação de inúmeros direitos.

3.1 O direito do trabalho das pessoas com deficiência à luz do modelo de Direitos Humanos

A CDPD não deixou de tratar do direito ao trabalho e ao emprego, pois a tutela específica desta área foi prevista no Artigo 27. Este inicia-se com o inciso I, trazendo a igualdade de condições das pessoas com deficiência com as sem deficiência, portanto equiparando oportunidades no mercado de trabalho e ressalta que o ambiente laboral deve ser inclusivo e acessível (ONU, 2006).

Em consonância com o artigo anteriormente citado, a Lei Brasileira de Inclusão também reservou um capítulo para tratar da tutela destinada ao direito do trabalho das pessoas com deficiência, que, conforme o Artigo 34, o ambiente deve ser acessível, inclusivo, o qual garanta a igualdade de oportunidade com as demais pessoas. (BRASIL, 2015)

O Artigo 27 da convenção prossegue evidenciando outras proteções, como condições justas e igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor, acesso às formações e orientações profissionais, bem como acomodação razoável no local de trabalho (ONU, 2006).

Em conformidade com tal exposto, a LBI ratificou nos incisos do Artigo 34 a mesma proteção, de modo que, no texto legal, observam aspectos os quais devem ser assegurados por pessoas jurídicas de direito público e privado e a igualdade de oportunidade no trabalho, que abrangem condições justas (BRASIL, 2015).

O fornecimento de tecnologias assistivas, adaptações razoáveis e a implementação das normas de acessibilidade constituem aspectos inerentes à inclusão de pessoas com deficiência no campo de trabalho e estão previstos no artigo 37 da LBI. O referido artigo ainda evidencia que, para haver a inclusão, faz-se necessária a colocação competitiva em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

O dispositivo citado anteriormente prossegue em seus incisos destacando fatores que devem ser utilizados para a inclusão no campo profissional, como prioridade no atendimento, aconselhamento aos empregadores, estratégias para a remoção de barreiras, articulação

intersetorial de políticas, suporte individualizado com a disponibilização de agente facilitador e tecnologias assistivas (BRASIL, 2015).

É enfatizado também, no Artigo 38 da LBI, que as instituições contratadas para a realização de seleções públicas devem obedecer ao disposto neste instrumento legal e em outros diplomas normativos (BRASIL, 2015).

As inovações da lei brasileira de inclusão ultrapassam seu arcabouço alterando redações do ordenamento jurídico relativas ao emprego das pessoas com deficiência, como o Artigo 107. da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que passou a vigorar com as seguintes alterações:

Artigo 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente (BRASIL, 2015).

A finalidade das políticas públicas de trabalho e emprego estão previstas no Artigo 34 da LBI, consistindo em promover e assegurar a permanência e o acesso das pessoas com deficiência no campo de trabalho. Em seu parágrafo único, evidencia estímulos através de programas, que incentivem o trabalhador autônomo com deficiência, inclusive, por meio de disponibilização de linhas de créditos (BRASIL, 2015).

A habilitação e a reabilitação também foram focos da LBI em seu Artigo 36, em relação às quais fica sobre a incumbência do poder público o desenvolvimento de programas e serviços para que a pessoa com deficiência ingresse, permaneça e retorne à área profissional (BRASIL, 2015). Também é destacado no parágrafo primeiro do referido dispositivo:

Art. 36 § 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho. (BRASIL, 2015)

Nesta parte, identificou-se o paradigma de direitos humanos presente na CDPD e a tutela destinada aos aspectos concernentes ao direito do trabalho das pessoas com deficiência. Seguindo o modelo supracitado na seção seguinte será abordado direitos de PCD, mais especificamente no campo público.

3.2 Direito do trabalho das pessoas com deficiência no Setor Público numa perspectiva de efetivação de Direitos Humanos

Partindo-se da premissa que o direito fundamental ao trabalho também é um direito humano e este possibilita um conjunto de garantias universais, abordar-se-á aspectos inerentes

a esta prerrogativa, extensíveis às pessoas com deficiência, mais especificamente no cenário da administração pública.

3.2.1 O direito da reserva de vagas em concurso público destinado às pessoas com deficiência

A Constituição Federal, em seu artigo 37, inciso II, prevê que a investidura em cargo público decorre da aprovação em concurso composto por provas relativas à natureza da função (BRASIL, 1988).

Em consonância com o texto constitucional, a Lei Nº 88.112/1990 possibilitou a concretude do supracitado dispositivo. Ressalte-se que o Estatuto do Servidor Federal, em seu Artigo 10º, apregoa que “a nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação e o prazo de sua validade” (BRASIL, 1990).

A Constituição Federal prevê reserva de percentual das vagas para as pessoas com deficiência e essa determinação se encontra esculpida no Artigo 37, inciso VIII (BRASIL, 1988). Visando atender às disposições constitucionais, é promulgada a Lei Nº 7.853, de 1989, a qual abordou a reserva de vagas para pessoas com deficiência no setor público, e esta previsão foi aduzida no Artigo 2º, inciso III, de seu parágrafo único (BRASIL, 1989).

Evidencia-se que tal norma constitucional também foi prevista na Lei Nº 8.112, de 1990, a qual assegura em seu Artigo 5º, no § 2º, o direito das pessoas com deficiência em se “inscrever em concurso público destinando até 20% das vagas no certame” (BRASIL, 1990). Acrescenta-se que a proteção anteriormente relatada também foi regulamentada através do Decreto Nº 3.298/1999, o qual dispõe sobre a “Política Nacional Para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” e, dentro desse contexto, deve ser garantida a cota de, no mínimo, 5% das vagas para pessoas com deficiência em concurso público, como é disposto no Artigo 37 (BRASIL, 1999).

Inferre-se, através do Decreto Nº 3.298, que, caso o percentual seja um número fracionário, este deve ser elevado ao primeiro inteiro subsequente (BRASIL, 1999). O diploma supracitado evidencia, no Artigo 39, aspectos inerentes às normas editalícias no que se refere à participação de pessoas com deficiência em concurso, como número de vagas, a proporção correspondente à reserva destinada a este segmento, atribuições pertencentes ao cargo, adaptações das provas, bem como exigência da apresentação do laudo médico pelo candidato com deficiência no ato

da inscrição, atestando a deficiência através da Classificação Internacional de Doença (BRASIL, 1999).

Nos Artigos 40 a 44 do decreto Nº 3.298, são expressos outros direitos das pessoas com deficiência, como requerer tratamento diferenciado e os indicar, tempo adicional, participar em igualdade de condições com os demais candidatos, dentre outros (BRASIL, 1999).

Seguindo no cenário do concurso, requisito este que formaliza o ingresso no serviço público, pode ser observado que houve uma compilação dos dispositivos supracitados com a promulgação do Decreto Nº 9508 de 2018, o qual acrescentou em seu Artigo 1º que, no caso de processo seletivo ou de concurso público os quais seguem especialidades, ou quando for dividido em regiões, estes deverão observar a reserva das pessoas com deficiência levando em consideração o quantitativo total das vagas (BRASIL, 2018a).

O referido Decreto também destaca em seu Artigo 3º, inciso IV, que, no ato da inscrição, o candidato deve comprovar a condição de deficiência através de avaliação multiprofissional, conforme o § 1º, do Art. 2º, da Lei nº 13.146, de 2015. Segue ainda explicitando que tal comprovação pode adotar “critérios adicionais previstos em edital”; (Redação dada pelo Decreto nº 9.546, de 2018) (BRASIL, 2018a).

3.2.2 O direito de servidores com deficiência no Poder Judiciário

A Resolução Nº 230 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) consiste em um relevante instrumento de inclusão, tanto para seus usuários, quanto para seus servidores com deficiência. Este é fundamentado na CDPD e na LBI, de maneira que sua aplicabilidade observa as especificidades dos órgãos pertencentes ao Poder Judiciário.

Ressalta-se que a elaboração da resolução 230 é uma ação ímpar e que deveria ser seguida pelos demais poderes, já que a discriminação de pessoas com deficiência atinge até o Planalto, como é demonstrado no ínfimo quantitativo de 0,3 % de servidores com deficiência (ALBUQUERQUE, 2019).

A promoção da acessibilidade é prevista no Artigo 4º da resolução 230, e este dispositivo expõe sua finalidade de oportunizar a autonomia e segurança dos usuários. Em seu inciso I, aborda a acessibilidade comunicacional, por meio da LIBRAS, em tipos ampliados, Braille dentre outros, à escolha do público (BRASIL. 2016).

No mesmo instrumento, são destacadas, no inciso II, adaptações arquitetônicas; em seu inciso III, é previsto o acesso de transportes públicos nas proximidades dos postos de atendimento; já no parágrafo primeiro, é esculpida a determinação de que os membros,

servidores e terceirizados devem ser capacitados para garantir a atuação das pessoas com deficiência. Não obstante, o parágrafo segundo discorre que, pelo menos 5 % de servidores, terceirizados e funcionários, devem estar capacitados para o uso e interpretação da LIBRAS (BRASIL, 2016).

O referido Artigo não traz normas concernentes a servidores públicos, mas na proporção em que estas são oportunizadas aos usuários, de modo que os servidores com deficiência também são beneficiados, pois estes necessitam de acessibilidade. Com a formação de empregados abordando os direitos das pessoas com deficiência e na LIBRAS, esses servidores poderão reduzir as barreiras enfrentadas por companheiros de profissão que possuam alguma deficiência e, com isso, proporcionando a inclusão destes.

Não obstante, os direitos dos serventuários começam a ser destacados no Artigo 6º, o qual determina que, em todas as licitações, deverão constar produtos específicos e proporcionais ao número de pessoas com deficiência. O documento prossegue, em seu Artigo 9º, destacando que os tribunais e os serviços auxiliares do Poder Judiciário devem promover ações na remoção de barreiras tecnológicas, atitudinais, arquitetônicas e comunicacionais para garantir o acesso à sua carreira e dependências e, assim, promovendo a conscientização de jurisdicionados e demais servidores (BRASIL, 2016).

As referidas ações proporcionam aos servidores com deficiência segurança e autonomia, princípios fundamentais para a implementação de direitos humanos. Contudo, ratifica-se que são necessárias sensibilizações concernentes à importância da efetivação dos direitos das pessoas com deficiência e, com isso, tais normas sejam concretizadas no plano prático.

Aduz-se, no Artigo 10º, a criação de comissões de acessibilidade e inclusão com o caráter multidisciplinar, compostas por servidores com e sem deficiência. Estas terão o propósito de fiscalizar, acompanhar, planejar e elaborar projetos com metas anuais direcionadas à promoção da acessibilidade (BRASIL, 2016).

As comissões supracitadas constituem uma importante ferramenta no processo de inclusão profissional e na implementação da acessibilidade destinada às pessoas com deficiência. Infere-se que também configuram instrumentos na prevenção e no combate de discriminação contra o grupo apontado.

Não obstante, a proteção legal contra a discriminação por motivo de deficiência é trazida no Artigo 14 e esta é extensível aos servidores, terceirizados e demais serventuários extrajudiciais. A integridade física e mental dos referidos grupos de empregados com deficiência é tutelada no Artigo 15ª (BRASIL, 2016)

O supracitado diploma demonstra sua vultuosidade para o segmento das pessoas com deficiência ao abordar, no capítulo III, as disposições inerentes aos servidores do grupo indicado. Continua na seção 3ª, observando aspectos inerentes à inclusão de pessoas com deficiência no serviço público, prevendo, em seu Artigo 19ª, que, nos editais de concursos públicos para o ingresso do quadro de profissionais do Poder Judiciário, deverão conter em sua avaliação conteúdo relacionado com o aludido segmento (BRASIL, 2016).

Nesse dispositivo, é destacada a presença dos direitos das pessoas com deficiência como conteúdo obrigatório em provas de concurso público. Tal aspecto constitui uma importante estratégia no processo de inclusão profissional e no reconhecimento dos direitos humanos desse grupo. Nesse sentido, espera-se que os aprovados detenham um certo conhecimento para colaborar na implementação de tais normas e, por consequência, sejam sensíveis a respeitarem as diferenças como fator intrínseco à natureza humana.

É esculpido, no Artigo 21ª, que deverá ser mantido um cadastro pelo Poder Judiciário, o qual contemplará informações relacionadas ao seu quadro funcional desde servidores, terceirizados e serventuários extrajudiciais, os quais possuam algum tipo de deficiência; dando seguimento, este descreve suas diretrizes de como o referido instrumento cadastral deve ser aplicado (BRASIL, 2016).

Por meio do aludido cadastro, pode ser feito diagnóstico para direcionar projetos e programas de maneira que potencializem o processo de inclusão profissional e implementem o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Conforme o Artigo 22, a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho depende da igualdade de oportunidade e, para isso, é mister o fornecimento de tecnologia assistiva¹¹, bem como as devidas adaptações razoáveis em seu ambiente laboral. Tal dispositivo mostra em seu parágrafo único as diretrizes do trabalho com apoio (BRASIL, 2016).

A resolução inova no que tange à reserva de vagas de estacionamento, em seu Artigo 25º, ao garantir uma vaga para cada servidor com deficiência que possua comprometimento de mobilidade, e esta deve ser no estacionamento interno e mais próximo de seu local de trabalho. O parágrafo 2º complementa, ao determinar que o percurso do estacionamento até o local de trabalho não deverá conter barreiras (BRASIL, 2016).

¹¹ Art. 3 “III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social” (BRASIL, 2015).

O Artigo 26 delibera sobre a prioridade destinada aos servidores com deficiência, caso seja possibilitada a realização de seu trabalho através do sistema de “home office”. Também é inferida no Artigo 27 a adaptação ergonômica do espaço de trabalho do servidor com deficiência (BRASIL, 2016).

Com fulcro no Artigo 98 da Lei 8.112/1990, é ratificado, no Artigo 29 do texto concernente à Resolução 230, a concessão de horário especial para servidores com deficiência, e este determina as especificidades da aplicabilidade do dispositivo indicado (BRASIL, 2016).

A prioridade, o sistema de “home office”, a adaptação ergonômica e a concessão de horário especial configuram fatores de suma importância na efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, pois constituem ferramentas, que proporcionam uma maior segurança e autonomia no exercício profissional deste grupo.

As disposições finais da supracitada Resolução são destinadas a estipular pena de advertência no artigo 33º aos terceirizados, servidores e serventuários extrajudiciais, que, em conformidade com sua atribuição, não agiram celeremente para prevenir a ocorrência de barreiras ou na remoção destas (BRASIL, 2016).

Os demais incisos do indicado dispositivo acrescentam que os funcionários devem assegurar as adaptações e condições para a inclusão de pessoas com deficiência, que também receberão tal sanção caso descumpram as determinações do aludido instrumento ou quando tenham atitudes discriminatórias contra servidores com deficiência (BRASIL, 2016).

As sanções em âmbito administrativo, previstas no Artigo 33º, constituem uma medida necessária para prevenir atitudes discriminatórias e, caso estas ocorram, a punição pode atingir um caráter educativo e repressivo com o intuito de não haver reincidências de discriminação. Portanto, a Resolução 230 do CNJ configura um marco normativo a ser seguido por toda a Administração direta e indireta do Brasil e dos seus Estados federados.

4 DESAFIOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO

Nesta secção, será elencado os desafios a serem superados pelo setor público, os quais estejam relacionadas com o trabalho e emprego das pessoas com deficiência. Ressalta-se que as normas, as quais fundamentarão, seguem o paradigma de direitos humanos compreendendo a convenção da ONU, o decreto que promulgou a referida convenção e a lei brasileira de inclusão que internalizou as diretrizes internacionais.

4.1 Barreiras arquitetônicas no trabalho de pessoas com deficiência no campo público

Um dos desafios a ser removido pelo setor público consiste na acessibilidade, a qual é tratada no artigo 9 do texto convencional, fator que permite a independência das pessoas com deficiência (ONU, 2006). Tal aspecto fica na incumbência dos Estados partes “para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de condições com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte e à informação e comunicações, incluindo tecnologias e sistemas de informação e comunicação” (ONU, 2006).

Além de dispositivos constitucionais, como art. 227 §2º e 244, também podem ser observadas outras normas que regulamentam a acessibilidade, como Lei nº 7.853/89, Lei nº 10.048/00, Lei nº 13.146/15 e Lei nº 10.098/00. Quanto aos decretos, cite-se o 3.298/99 e o 5.296/04.

Mesmo com esse aparato normativo, a acessibilidade configura desafio a ser superado, pois é recorrente a infração a estes dispositivos como observa-se na APELAÇÃO CÍVEL Ap 00232079020104036100 SP (TRF-3) de 20/03/2018, a qual trata de uma ação civil ajuizada pelo Ministério Público em face do Banco Central do Brasil, o qual se localiza em São Paulo (BRASIL, 2018b).

A supracitada ação teve como decisão a reforma e adaptação do aludido prédio público, para que este seja adequado conforme as normas técnicas e legislativas. Ressalta-se que a obrigação de fazer também determinou a constituição de equipe multi profissional para garantir a acessibilidade das pessoas com deficiência (BRASIL, 2018b).

Também foi descrito outro caso na APELAÇÃO CÍVEL Ap 00035077320164036115 SP(TRF-3) de 06/07/2018, a qual é proveniente do procedimento preparatório ajuizado pelo Ministério Público, devido a falta de acessibilidade no prédio da Procuradoria Seccional da Fazenda Nacional em São Carlos (BRASIL, 2018c).

Fato este documentado por meio de laudo pericial realizado pela Universidade de São Paulo. O recurso foi parcialmente provido e determinou as adequações do aludido prédio conforme as normas técnicas e a legislação inerente a acessibilidade de pessoas com deficiência (BRASIL, 2018c).

Observando o direito à acessibilidade, seu conceito e o contexto ideológico de desenho universal¹², o qual também permeia o emprego de pessoas com deficiência no setor público,

¹² Desenho universal consiste em: Art. 3 ºII - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva” (BRASIL, 2015).

faz-se necessário para que o desenvolvimento, as transformações sociais e a aquisição do conhecimento, ocasionem mudanças nas relações sociais. Com isso, possibilita a liberdade e favorece novas demandas de poder (BOBBIO, 1992). Tal perspectiva exposta pelo filósofo Bobbio (1992) pode gerar um panóptico no qual corrobore a efetivação do paradigma de direitos humanos e, caso isso não ocorra, perdurará a exclusão e a discriminação contra esse grupo.

4.2 Discriminação de servidores públicos com deficiência como barreira atitudinal

Tomando como fulcro o artigo 4º da LBI, o qual preceitua “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”, tal atitude é conceituada no mesmo artigo:

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL, 2015).

Seguindo neste cenário, a discriminação de funcionários públicos com deficiência também constitui obstáculo a ser superado pelo Estado, pois se observa a ocorrência desta barreira atitudinal, a qual consiste em “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da PCD em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

A supracitada barreira foi exposta pelo blog Vencer limites, uma denúncia feita por uma enfermeira com transtorno do espectro autista (TEA), a qual foi boicotada por outros funcionários, pois não recebeu apoio especializado para aprender rotinas e o comprometimento da interação social característico do TEA foi o motivo para sua demissão (VENTURA, 2018).

Tal discriminação foi vedada pelo artigo 34 da LBI e tipificada no caput do artigo 88¹³ e em seu inciso III, evidencia a constituição do crime quando “obstar acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, por motivo de sua deficiência” (BRASIL, 2015).

Essa norma se enquadraria no caso supracitado, mas como é possível aplicar o referido instrumento se a responsabilidade do Estado é objetiva? Tal cenário corrobora que os agentes estatais continuem cometendo discriminações, tendo em vista que estes não podem ser penalizados diretamente com reclusão e só seus bens podem ser atingidos, a citada sanção está

¹³ Partindo dos requisitos que caracterizam o crime, observa-se na LBI, lei 13.146 de 2015, em seu artigo 88 “Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência: Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa” (BRASIL, 2015).

prevista no 81 (NR) esculpido na LBI (BRASIL, 2015). Ressalta-se, que não foi encontrado nenhuma jurisprudência, a qual condenasse agente público no tipo anteriormente descrito.

Por outro lado, o artigo 5 do texto convencional evidencia a discriminação como sendo a diferenciação por motivo de deficiência e, portanto não sendo garantido direitos iguais. Nesse contexto, os Estados partes devem eliminar qualquer atitude discriminatória assegurando medidas razoáveis (ONU, 2006).

Analisando referido dispositivo da Constituição Federal exposto no parágrafo anterior, pode-se obter a compreensão de que, caso pessoas sem deficiência têm determinados direitos e podem fruir destes, as pessoas com deficiência não podem ser discriminadas.

Assim, a discriminação¹⁴ é configurada por atitudes que impedem o exercício da cidadania das pessoas com deficiência, bem com a omissão as quais cerceiam direitos fundamentais deste grupo. Ademais, o texto convencional ainda no artigo 5º trata de destacar no inciso V: “ medidas específicas necessárias para acelerar ou alcançar a igualdade de fato das pessoas com deficiência com as demais e estas não serão consideradas discriminação nos termos da presente Convenção” (ONU, 2006, *on-line*).

Tais intervenções estatais expostas pela CDPD não são implementadas conforme foi apresentado no esclarecimento da neuropsicóloga:

A área de recursos humanos deveria oferecer suporte adicional, com profissionais capacitados e, por meio de atividades e programas que auxiliariam na desconstrução de barreiras à inclusão, o suporte vocacional também seria um facilitador neste processo de inclusão, pois os autistas poderiam aprimorar suas competências e aprenderiam a lidar com suas próprias expectativas (APUD VENTURA, 2018).

Na fala da doutora Sandra Dias Batochio da Silva evidencia-se aspectos inerentes ao artigo 36 da LBI que prevê a habilitação profissional e a reabilitação com o propósito do ingresso e manutenção do emprego de pessoas com deficiência, o qual está sobre a incumbência do poder público desenvolver tais programas.

Os supracitados serviços também são esculpido no referido artigo em seu parágrafo único devendo ser indicados por equipe multiprofissional com a finalidade de “adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho” (BRASIL, 2015).

Tomando como fundamento o artigo 37 da LBI (BRASIL, 2015), no caso analisado, não se observou no processo de inclusão da enfermeira com TEA a igualdade de oportunidade, pois não foi constatado adaptações razoáveis, não foi atendido o determinado no parágrafo

¹⁴ Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de PCD, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL, 2015).

único que prevê trabalho apoiado, não foi disponibilizado agente facilitador conforme o inciso segundo, também não foi observado aconselhamento aos empregadores para implementarem estratégias na superação de barreiras. Essa intervenção está prevista no inciso IV e não houve articulação intersetorial a qual é determinada no inciso VI do artigo citado.

Neste contexto, a discriminação é configurada por atitudes que impedem o exercício da cidadania das pessoas com deficiência, bem com a omissão as quais cerceiam direitos fundamentais desse grupo. Conforme o blog “Vencer limites”, a neuropsicóloga Sandra Dias Batochio da Silva (2018, APUD, VENTURA) aduz que, apesar das leis, observa-se um processo desestruturado para cumprir a reserva de vagas e, para modificar esta realidade, necessita-se implementar uma cultura de inclusão sensibilizando os atores envolvidos desde o governo, empresa e sociedade.

4.3 Desafios legislativos no acesso de pessoas com deficiência ao serviço público

Analisando-se o decreto nº 9.508 de 2018, constata-se uma compilação de grande parte das normas concernentes à reserva de vagas em concurso público, que devem ser destinadas às pessoas com deficiência no âmbito federal e devendo ser seguido pelas normatizações, as quais regulamentam os certames. Com efeito, o aludido diploma direciona a elaboração dos editais e de todo o processo de ingresso no serviço público, motivo pelo qual será aqui analisado e devendo tal instrumento está em consonância com a CDPD e a LBI.

Não obstante, identificou-se empecilhos na fruição de direitos humanos deste grupo, como é observado no artigo 1º, inciso I, parágrafo 4º¹⁵ do aludido decreto, o qual apresenta ressalva exposta por Gugel (2018, *on-line*), a qual aduz, “que somente poderá ser aplicado o percentual mínimo de 5% da reserva de forma regionalizada ou por especialidade, se ficar demonstrado que esse proceder não acarreta redução do número de vagas reservadas.” A Subprocuradora-geral do Trabalho evidencia, que o referido instrumento possibilita o edital determinar a região ou especialidade, as quais serão destinadas às vagas para as PCD e assim a cota será restringida a uma determinada vaga.

Configura-se uma impossibilidade de o candidato escolher o cargo cujas atribuições considera ter condição de exercer. Assim, é possível aferir que o percentual previsto legal pode,

¹⁵“ I - Na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência” (BRASIL, 2018a).

em determinados casos e regiões, inviabilizar que as pessoas com deficiência exerçam livremente o seu direito de escolha ao concurso destinado à profissão que julgue melhor para si. Portanto, entra em dissonância com o artigo 3º da CDPD ao não efetivar o princípio da autonomia e liberdade (ONU, 2006).

Outra margem para a discriminação prevista no Decreto nº 9508 é constatada no Artigo 1º inciso II – “o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva” (BRASIL, 2018a). Observando o referido dispositivo e considerando o caráter discricionário do Estado, este pode realizar concurso só para cadastro de reserva ou com um número reduzido de vagas para convocar os candidatos até certa posição e deixar o candidato com deficiência de fora e com isso não atendendo a previsão da reserva de vagas prevista no artigo 37 da Constituição Federal.

A referida hipótese pode ser constatada no MS nº 26.310-5/DF (BRASIL, Tribunal Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio, DJ 31/10/2007) e no RMS 38.595/MG, (BRASIL, Segunda Turma, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, DJ 12/11/2013), em que estas decisões mostram a inaplicabilidade da reserva de vagas para pessoas com deficiência devido o número reduzido de vagas ofertadas pelo certame.

A referida jurisprudência evidencia um artifício muito utilizado na atualidade em editais de concurso público para não serem obrigados a destinar vagas às pessoas com deficiência. Contudo, ressalta-se que o poder público não é obrigado a mostrar sua carência de cargos, ou seja, não existe nenhum tipo de vinculação legal, a qual o Estado fique obrigado a cumprir a reserva no supracitado caso. Por outro lado, o artigo 1º, parágrafo V traz a seguinte ressalva:

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, 2018a).

Tal previsão contribui para que o certame construa barreiras subliminares, assim elimine o candidato com deficiência do concurso e por consequência só convoque pessoas sem deficiência. No cenário em que o Brasil apresenta uma crise econômica e com um elevado número de desempregados, inclusive tal quadro é mais alarmante no caso das pessoas com deficiência, pois conforme os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) pertencentes ao Ministério do Trabalho, apenas 1% do aludido seguimento está no mercado de trabalho formal. (BRASIL, 2017). Questiona-se como nenhuma pessoa com deficiência não se inscreveria no concurso e por que está não atingiria o perfil? Lembrando que as formações educacionais e profissionais são de responsabilidades do Estado.

Observando o cenário exposto no parágrafo anterior, tal quadro pode mostrar que existe algo de errado, pois se há aproximadamente 24% da população brasileira com algum tipo de deficiência e se apenas 1 % desta está no mercado formal, por qual motivo este seguimento não está atingindo o perfil ou não está se inscrevendo em concursos públicos para ser aprovado? Tanto o quantitativo, quanto tais fatos são indícios, que mostram as barreiras impostas pelo Estado e a falta de políticas públicas voltadas para o trabalho de pessoas com deficiência.

Portanto, faz-se urgente que o Brasil atenda o esculpido no artigo 4º da CDPD, o qual apregoa as obrigações gerais dos estados partes, como:

Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover a plena realização de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa da deficiência (ONU, 2006).

Com a finalidade de alcançar este propósito é exposto no dispositivo supracitado, que os estados partes se comprometem a “Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas apropriadas para a implementação dos direitos reconhecidos na presente Convenção”. Segue-se evidenciando que, para tanto, se faz necessário “modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas existentes que constituam discriminação contra pessoas com deficiência” (ONU, 2006).

Gugel (2018) destaca que, no artigo 2º e 3º do Decreto nº 9508/2018, constam mais ressalvas, as quais possibilitam outras disposições em regulamento, no que se refere a avaliação da deficiência e os requisitos da prova. Enfatiza que tais atos regulamentares podem comprometer a isonomia, quando estes não estiverem de acordo com as disposições constitucionais e as convencionais.

Assim constata-se no artigo 2º¹⁶ dissonâncias com os princípios da CDPD ao fugir do caráter protecionista inerente às normas especiais, pois apresenta limitações, no que concerne à nota da prova, ao conteúdo das provas, à avaliação e aos critérios de aprovação. Nesse contexto, as pessoas com deficiência não teriam condições de se igualar às demais, o que compromete a equidade e apresentaria um retrocesso ao paradigma da integração, impossibilitando adaptações necessárias para garantir a isonomia no processo seletivo ou do concurso público.

¹⁶ “Art. 2º Ressalvadas as disposições previstas em regulamento, a pessoa com deficiência participará de concurso público ou de processo seletivo de que trata a Lei nº 8.745, de 1993, em igualdade de condições com os demais candidatos no que diz respeito:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida” (BRASIL, 2018a)

Gugel (2018) explicita que no anexo do Decreto é limitado em um *hall* taxativo as tecnologias assistivas para algumas categorias de deficiência e se estas necessitarem de outras adaptações teriam seu direito tolhido. Cite-se a ausência da deficiência intelectual e mental, ratifica ainda que o dispositivo deveria ser suprimido.

Nota-se, assim que os candidatos com deficiência não poderiam ter igualdade de oportunidade com os demais concorrentes. O referido fato decorre da ausência das adaptações não estarem presentes no rol. Com isso tais pessoas não poderiam concorrer ao cargo público, pois não teriam condições de participar do certame. Ressalta-se, que este contexto configura exclusão e discriminação por motivo de deficiência.

O cenário supramencionado salienta que existem previsões legais as quais se contradizem, pois, se existem garantias constitucionais versando sobre a igualdade, estas não são concretizadas no campo prático e ainda afastam a materialidade das ações com o propósito isonômico.

Dentro do aludido contexto, é exposto por Gugel (2018) que no mesmo decreto é previsto no seu artigo 1º, o direito de inscrição em concurso público em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, seguindo o comando da não discriminação, os quais estão de acordo com o artigo 7º, inciso XXXI, da CDPD e o texto constitucional. Estes dispositivos mostram aspectos inconstitucionais presentes no decreto hora analisado e que este não está de acordo com o paradigma de direitos humanos.

Não obstante, percebe-se no artigo 3º IV¹⁷ que a condição de deficiência deve ser comprovada no ato da inscrição conforme as disposições do artigo 2º da Lei 13.146 de 2015, mas acrescenta “sem prejuízo da adoção de critérios adicionais previstos em edital” (BRASIL, 2018a).

Esta discricionariedade quanto à comprovação da deficiência no ato da inscrição possibilitada pelo decreto nº 9508/2018 oferece margem para o certame adotar medidas onerosas, as quais impossibilitem o candidato participar do concurso inclusive na reserva de vagas como é expresso na nota de preocupação em relação ao edital de concurso público para promotor de justiça do ministério público do Estado do Piauí, especificamente as exigências para candidatos com deficiência (AMPID, 2018)

¹⁷ Artigo 3º “IV - a exigência de apresentação pelo candidato com deficiência, no ato da inscrição, de comprovação da condição de deficiência nos termos do disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais previstos em edital; (Redação dada pelo Decreto nº 9.546, de 2018)” (BRASIL, 2018a)

Tal observação proferida pela Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos (AMPID) é recorrente, pois este autor passou por esta situação ao se inscrever em outro concurso. Na ocasião apresentou laudo médico, exames que comprovavam a deficiência e parecer de equipe multie profissional, mas que provavelmente por este último não estar assinado por profissional da área de medicina foi indeferido a previsão constitucional do artigo 37 no que concerne concorrer no certame a cota de pessoa com deficiência. Destaca-se que a mesma documentação possibilitou o deferimento das adaptações para a realização da prova, mas concorrendo com pessoas sem deficiência no mesmo concurso. Neste certame não foi garantido a igualdade de oportunidade, pois tais candidatos não enfrentam barreiras metodológicas, atitudinais, comunicacionais e nem arquitetônicas as quais pessoas com deficiência se deparam no cotidiano.

Gugel (2018) destaca que a avaliação biopsicossocial apresentada no decreto 9.508 para comprovar a condição de deficiência no ato da inscrição, a qual encontra-se esculpida no parágrafo 1º do artigo 2º da LBI está pendente de regulação. Não obstante, os critérios adicionais devem seguir os princípios da isonomia, da acessibilidade e da não discriminação, que orientam os direitos das pessoas com deficiência.

Pode ser verificado no artigo 3º “VI a previsão da possibilidade de uso, nas provas físicas, de tecnologias assistivas que o candidato com deficiência já utilize”, o instrumento segue asseverando, que não necessitando de adaptações inclusive nos cursos de formação e no estágio probatório (BRASIL, 2018a). O artigo supracitado evidencia mais uma barreira na efetivação da isonomia prevista no artigo 5º da Constituição Federal, bem como existe nesta hipótese um distanciamento dos princípios inerentes à acessibilidade, não discriminação e igualdade de condições previstas no artigo terceiro da CDPD, pois limita a utilização de tecnologias assistivas pelo candidato com deficiência as que este já utilizar.

Cita-se como exemplo hipotético, que no caso de um candidato com deficiência motora que necessite de uma prótese para realizar uma prova prática o Estado não poderia fornecer, já que este não utilizava antes da abertura do edital. Não obstante se um candidato com deficiência visual necessitasse de uma lupa eletrônica para alguma etapa do concurso e este não fizesse utilização o certame não oportunizaria pelo mesmo motivo anterior, o qual está previsto no artigo terceiro do decreto 9508.

Evidencia-se que dentro deste contexto estes serão prejudicados se não tiver condições para já possuir a tecnologia assistiva, o que inviabilizaria sua participação no certame e assim impediria a efetivação do direito ao trabalho previsto constitucionalmente no artigo 7º (BRASIL, 1988).

Com efeito, o artigo oitavo aborda o resultado do concurso, descreve que este terá que apresentar lista única com a pontuação dos candidatos e sua classificação, as quais devem observar a reserva de vagas para às pessoas com deficiência (BRASIL, 2018a), tal previsão também está esculpida na Lei nº 8.745, de 1993. Os referidos diplomas reforçam a estratégia discriminatória em que as normas e a jurisprudência inviabilizam a reserva de vagas para pessoas com deficiência, por asseverarem o mínimo previsto em lei e ao seguir a proporcionalidade na convocação poderia facilmente excluir o candidato com deficiência.

Por exemplo, um concurso com duas vagas se o máximo previsto para a reserva é de 20% o certame não disponibilizaria vaga específica para pessoa com deficiência, pois ultrapassaria o referido percentual. A administração disponibilizou duas vagas de acordo com o caráter discricionário, mas para aumentar o disfarce da fraude de discriminação ela só disponibiliza 5% das vagas, que é o mínimo previsto em dispositivos normativos como é observado na lei 8112 e no decreto 9.508.

Assim em uma única lista proporcionalmente o primeiro candidato com deficiência seria convocado em vigésimo e o Estado poderia convocar dezenove pessoas e deixar o candidato com deficiência de fora, configurando discriminação por motivo de deficiência e retrocedendo ao paradigma da exclusão.

4.4 Desafio em decisões administrativas e jurisprudencial na efetivação da reserva de vagas para pessoas com deficiência em concurso público

Identificam-se desafios até em jurisprudências referentes à cota de pessoas com deficiência em concurso público como é verificado no agravo de instrumento do processo AG 5000747-46.2019.4.04.0000 5000747-46.2019.4.04.0000, em que o magistrado indeferiu a solicitação de liminar, para a anulação ou afastamento dos efeitos decorrentes da decisão administrativa, a qual indeferiu a possibilidade do impetrante participar do certame na condição de PCD, seguindo no concurso concorrendo a cota de pessoas com deficiência (BRASIL, 2019).

A decisão administrativa decorreu do parecer encaminhado pelo autor, o qual não estava em conformidade com o edital. A defesa utilizou como estratégia um distrator para evidenciar que o direito de se inscrever do candidato com deficiência estava sendo garantido, mas seus direitos inerentes à cota estavam sendo afastados, os quais são previstos na CDPD, artigo 37 da CF e no decreto nº 9508/2018.

No preâmbulo da CDPD, é evidenciada a igualdade de oportunidade e as cotas configuram uma isonomia a qual tem fundamento na CF, como uma forma de equiparar as

peças com deficiência com as demais, pois devido às discriminações os candidatos com deficiência não têm as mesmas condições de concorrer igualmente com os outros candidatos.

Ao indeferir o mandado de segurança, é inobservada a proteção especial destinada às pessoas com deficiência, as quais são previstas em documentos supracitados.

Destaca-se no o artigo 2 da LBI em seu § 1º a avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar. O edital faz uma confusão, pois, no item 5.2 C¹⁸, do Edital n. 1-PRF-Policial Rodoviário Federal, de 27/11/2018, o qual solicita a classificação internacional de doenças característico ao modelo médico biológico, enquanto que a LBI em seu artigo 2º faz menção à classificação funcional característico do modelo social.

Não obstante, verifica-se que a pessoa com deficiência acaba passando por três avaliações para comprovar a deficiência: uma para concorrer a cota, a outra anterior à nomeação e também no fim do estágio probatório. Parece mais obstáculos para que as pessoas com deficiência não tenham seu direito efetivado. Percebe-se que esta condição decorre das barreiras sociais, as quais impedem o exercício da cidadania e também é considerado a natureza de longo prazo para caracterizar a deficiência conforme o seu conceito esculpido no artigo segundo da LBI (BRASIL, 2015)

A discricionariedade do certame ao solicitar a participação de um médico na equipe multiprofissional prevista no item 5.2 do regulamento do concurso, configura outra barreira, já que não está previsto na LBI. Acrescenta-se que o modelo fornecido pelo certame não apresenta padrões objetivos, nem científicos, os quais comprovem parâmetros equânimes. O referido empecilho é ratificado na LBI em seu artigo 2 “§ 2º o Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência (BRASIL, 2015).

Ressalta-se que a falta de parâmetro impede a efetivação da equidade e não permite a fruição de direitos humanos pelas pessoas com deficiência. O que também é explicitado na CDPD a qual constitui uma emenda constitucional, ou seja, diplomas supralegais comparados a própria LBI e ao edital.

A AMPID ao analisar a mesma cláusula de outro concurso cujo o edital nº 1 – MP/PI, destacou, que a administração pública não pode exigir do candidato com deficiência a

¹⁸ Enviar, via upload, a imagem de parecer emitido nos últimos 12 meses antes da publicação deste edital por equipe multiprofissional e interdisciplinar formada por três profissionais, entre eles um médico, que deve atestar a espécie e o grau ou o nível de sua deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), bem como a provável causa da deficiência, contendo as assinaturas e os carimbos dos profissionais especializados com o número de suas inscrições nos respectivos conselhos fiscalizadores da profissão, conforme a sua especialidade” (BRASIL, 2019).

incumbência de comprovar a condição de deficiência, a suas expensas e sem parâmetro (AMPID, 2018). Ratificou ainda, que:

[...] a forma e o conteúdo da avaliação biopsicossocial não pode ser ideada por profissionais que formam a equipe, escolhidos pelo candidato. Os profissionais deverão se preparar para atender aos comandos do instrumento de avaliação que está sendo criado pelo Estado brasileiro e, quando necessário, atenderá a todos os candidatos de maneira equânime. Por agora, e diante da falta do instrumento de avaliação da deficiência do candidato com deficiência, só pode ser exigida a comprovação médica da deficiência nos moldes anteriormente praticados e previstos nos Decretos 3.298/1999 e 5.296/2004, jurisprudência consolidada dos tribunais superiores (AMPID, 2018).

Explicita-se no parecer solicitado pelos editais, seja o do referido agravo de instrumento hora analisado, seja o do MP/PI também citado anteriormente, ônus desproporcional quando comparado com os demais candidatos que não necessitam comprovar a condição de deficiência. No caso, o candidato com deficiência destina tempo para buscar uma equipe multiprofissional, ou seja, este terá que se deslocar enfrentando a falta de acessibilidade comum nas cidades brasileiras, além de destinar recursos para o deslocamento e para pagar profissionais, quando não for viabilizado pela rede de saúde pública. Assim evidencia-se que a equidade e isonomia material, que tutelam o seguimento, são afastadas perante os exageros no formalismo administrativos.

A condição de deficiência prevista constitucionalmente no artigo 37 configura o requisito para concorrer à reserva de vagas em concurso público. Perante o exposto, seria razoável se o candidato com deficiência fosse informado sobre os aspectos específicos, que acarretou no indeferimento da possibilidade de concorrer às vagas destinadas ao referido seguimento e fosse permitido retificar os requisitos equivocados ou ausentes para demonstrar a condição real.

O referido caso ocorreu com este autor ao se inscrever em um concurso, onde não foi determinado se faltava um dos carimbos dos profissionais, ou se era por conta que um dos membros da equipe multiprofissional não estava devidamente inscrito no conselho de sua categoria, ou até mesmo se era inconsistência nas informações das características inerentes a deficiência. Por isso o recurso foi indeferido e nesta hipótese não foi materializado o direito ao contraditório e ampla defesa, pois se a administração impediu o direito de concorrer a cota de pessoas com deficiência, esta implicitamente apregoava, que não estaria preenchendo as condições de PCD, mas não especificava fatores, os quais acarretaram no indeferimento.

Quando, diante de exigências arbitrárias, não é garantido o direito do candidato concorrer à cota destinada as pessoas com deficiência, é impossibilitado a concretude da proteção especial conferida pela LBI, que teve como fulcro a Convenção de Nova York, portanto ela também busca “assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das

liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015).

Ao impedir o candidato participar do concurso público concorrendo à cota de PCD, acrescenta-se como argumento de defesa, alguns dispositivos contemplados na constituição cidadã, a qual também combate à discriminação como é esculpido em seu artigo 3º, tem como fundamento a dignidade humana no artigo 1º, evidencia direitos fundamentais no artigo 5º e garante o direito ao trabalho no artigo 7º (BRASIL, 1988). Portanto, torna-se evidente que as medidas administrativas destoam de preceitos constitucionais e da CDPD. Ademais, ratifica-se que estes diplomas possuem força normativa hierárquicas superiores a regulamentações da administração pública.

A discricionariedade utilizada pelo certame ao solicitar assinatura do médico no parecer confunde e mistura as características da classificação funcional com o Código Internacional de Doença (CID). O modelo de parecer sem padrões equânimes e às expensas do candidato, configuram exigências que dificultam a participação de pessoas com deficiência no concurso, somado ao o indeferimento de concorrer dentro das vagas, caracteriza discriminação e se enquadra conforme artigo 8º da LBI (BRASIL, 2015).

Mesmo com os aspectos observados pela presente pesquisa, o magistrado por meio de exame de cognição sumária indeferiu o pedido do impetrante, sua decisão teve fulcro nos princípios da legalidade e moralidade que regem a administração pública e reside ainda no fundamento de assegurar a idoneidade do certame (BRASIL, 2019).

Contudo, não fundamentou sua decisão em tratados internacionais, não ponderou normas constitucionais, não frisou instrumentos supralegais, os quais tratam de tutela especial deste grupo, nem conseguiu perceber detalhes, que caracterizam a discriminação, as quais foram evidenciadas nesta pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se, que ao longo da história das pessoas com deficiência, os atos discriminatórios eram recorrentes, os quais são reproduzidos até hoje e o contexto da historicidade apresenta fatos que refletem no emprego desse grupo no setor público contemporâneo.

Constatou-se que os princípios republicanos influenciaram a nova visão crítica de repúdio às ações discriminatórias que não estão inseridas em um contexto democrático de direito. Dessa forma, o segmento das pessoas com deficiência buscou a isonomia fundamentada nos direitos

humanos, que serve como instrumento de proteção do grupo, o qual teve sua concretude com a ratificação da CDPD e da LBI.

Percebeu-se também, ao pesquisar o direito do trabalho das pessoas com deficiência, que a historicidade do grupo refletiu em modulações jurídicas e proteções especiais, as quais têm como finalidade a isonomia e a efetivação do direito ao trabalho assegurado constitucionalmente.

Não obstante, verificou-se muitos obstáculos no acesso de pessoas com deficiência ao emprego público e que estes decorrem de omissões legislativas, da falta de acessibilidade, discriminações possibilitadas por documentos legais e jurisprudências que não seguem o novo paradigma de direitos humanos, afastando, portanto, a equidade do referido grupo e dificultando a efetivação de direitos previstos constitucionalmente, como é o caso do trabalho.

Constata-se nas normas uma proteção no que tange a reserva de vagas das PCD em concurso e que estas consistem em uma estratégia direcionada para a equidade com a finalidade de efetivar a dignidade humana e o princípio da isonomia, mas observou-se contrapontos legislativos e jurídicos, que não estão em consonância com os preceitos constitucionais e nem com os das convenções internacionais.

Por conseguinte, considera-se necessário rever as legislações, pois o decreto nº 9.508 praticamente fez uma compilação de normas anteriores a convenção da ONU correspondente ao paradigma da integração, ou seja, é de suma importância, modificações para atender a nova modulação de direitos humanos previstos na CDPD. Tais desafios configuraram fatores de discriminação, que não eram esperados antes da conclusão desta pesquisa, pois caracterizou barreira relevante que impede a efetivação de direitos fundamentais como é o caso do trabalho.

Observou-se uma importante proteção do direito do trabalho, a qual foi fruto de intervenções internacionais como foi o caso da convenção da ONU e nacional no que se refere a LBI, mas se faz necessário a efetivação da legislação vigente para garantir os direitos humanos das pessoas com deficiência. Portanto, é de suma importância uma maior intervenção estatal para colocar em prática os direitos do referido grupo inclusive pelo campo de trabalho público.

Considera-se assim, que a falta de acessibilidade, a discriminação realizada por agentes públicos e até mesmo as barreiras impostas no processo dos concursos públicos. Essas, configuram discriminações que infringem dispositivos previstos na CDPD, da CF e da LBI e nem estão em conformidade com o paradigma de direitos humanos, que vigora em âmbito internacional.

Diante da pesquisa desenvolvida, observou-se a necessidade de métodos formais e informais mais efetivos para que os princípios convencionais e constitucionais consigam atingir

sua finalidade no emprego de pessoas com deficiência do setor público. Portanto, é necessária a construção de políticas, a aplicação efetiva de medidas afirmativas e adequações normativas para superar os desafios deste cenário de discriminação no aludido campo e assim permitindo a fruição de direitos humanos pelo referido seguimento.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Manoela. **Metrópoles. ‘Inclusão? Deficientes são apenas 0,3 % dos servidores do planalto’**. 2019. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/politica-br/inclusao-deficientes-sao-apenas-03-dos-servidores-do-planalto>>. Acesso em: 27 out. 2019.

AMPID. **Nota de Preocupação em relação ao Edital de Concurso Público para Promotor de Justiça do Ministério Público do Estado do Piauí, especificamente às exigências para candidatos com deficiência**. 2018. Disponível em: <<http://www.ampid.org.br/v1/nota-de-preocupacao-em-relacao-ao-edital-de-concurso-publico-para-promotor-de-justica-do-ministerio-publico-do-estado-do-piaui-especificamente-as-exigencias-para-candidatos-com-deficiencia/>>. Acesso em: 28 ago. 2019.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Integração Social do Deficiente: Análise Conceitual e Metodológica. **Temas em Psicologia**, São Paulo, v. 2, p.63-70, 1995.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano XI, v. 21, p.160-173, mar. 2001. Disponível em: <<http://www.adion.com.br/mznews/data/paradigmas.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

ARAÚJO, Luana Adriano. **Os desafios para a efetivação do direito à educação inclusiva: igualdade, diferença e deficiência nas escolas públicas municipais de Fortaleza (CE)**. 2018. 392 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

BARBOSA, Anderson. **‘Discriminação é a pior violência no mercado de trabalho’, afirma jovem com deficiência**. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/se/sergipe/noticia/discriminacao-e-a-pior-violencia-no-mercado-de-trabalho-afirma-jovem-com-deficiencia.ghtml>>. Acesso em: 17 abr. 2019.

BICHARA, Tatiana Alves Cordaro. **Exclusão e informalidade: um estudo sobre o lugar social dos vendedores ambulantes do centro histórico de Quito - Equador** [dissertação de mestrado]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 13. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 29 jan. 2019.

_____. Lei n. 7.853 de 1989. Brasília, DF. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm> . Acesso em: 29 ago. 2019.

_____. Lei 8.112 de 1990. Brasília, DF. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm> . Acesso em: 27 ago. 2019.

_____. Decreto 3.298/1999. Brasília, DF. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1999, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm >
Acesso em: 29 jan. 2019.

_____. LBI Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei Nº 13.146. Brasília: Presidência da República /Casa Civil/Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> . Acesso em: 27 ago. 2019.

_____. Resolução 230 do Conselho Nacional de Justiça de 22 de junho de 2016 Orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações exaradas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão. Disponível em:
<<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2301>>, Acesso em: 13 set. 2019.

_____. Decreto 9.508 de 2018a. 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. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm> ,Acesso em: 29 ago. 2019.

_____. MINISTÉRIO do Trabalho e Emprego – MTE. Relação Anual de Informações Sociais ação Anual de Informações Sociais – RAIS. Brasília. 2017. Acesso em: 27 ago. 2019.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região - TRF-4 - AG: 50007474620194040000 5000747-46.2019.4.04.0000, Relator: SÉRGIO RENATO TEJADA GARCIA, Data de Julgamento: 16/01/2019, QUARTA TURMA disponível em: <<https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/664115006/agravo-de-instrumento-ag-50007474620194040000-5000747-462019404000>>, acesso 19 ago. 2019.

_____. Tribunal Regional Federal da 3ª Região – TRF 3 - Ap 00232079020104036100 SP. Relator DESEMBARGADORA FEDERAL MÔNICA NOBRE. Julgamento 7 de Fevereiro de 2018b. Órgão Julgador QUARTA TURMA. Disponível em : < <https://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/558021652/apelacao-civel-ap-232079020104036100-sp>> Acesso em: 31 ago. 2019.

_____. Tribunal Regional Federal da 3ª Região – TRF 3 - Ap 0003507-73.2016.4.03.6115 SP. Relator DESEMBARGADORA FEDERAL MÔNICA NOBRE. Julgamento 20 de Junho

de 2018c. Órgão Julgador QUARTA TURMA. Disponível em: <<https://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/598250090/apelacao-civel-ap-35077320164036115-sp>> Acesso em: 31 ago. 2019.

FIGUEIRA, Emilio. **Caminhando em Silêncio: Uma introdução à trajetória da pessoa com deficiência na história do Brasil**. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

FONSECA, M. – Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência – In: IBAP - Instituto Brasileiro de Advocacia Pública & Editora Esplanada ADCOAS, São Paulo, Dezembro de 2000.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho - histórico e contexto contemporâneo**. 2010. 199 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico - área de concentração: Economia Social e do Trabalho) - Curso de Economia, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

GUGEL, Maria Aparecida. **CONCURSO PÚBLICO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ANOTAÇÕES PRÉVIAS SOBRE O DECRETO Nº 9.508/2018**. 2018. Disponível em: <<http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2018/10/Concurso-P%C3%BAblico-para-Pessoas-com-Defici%C3%Aancia-Anota%C3%A7%C3%B5es-Pr%C3%A9vias-sobre-o-Decreto-N.-9.508.2018.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2010.

MANTUAN, Maria Teresa Eglér. **Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer?** São Paulo: Moderna, 2003.

MARTINS, Ana Rita. **BULLYING CONTRA ALUNOS COM DEFICIÊNCIA.: A violência moral e física contra estudantes com necessidades especiais é uma realidade velada. Saiba o que fazer para reverter essa situação**. Site: Nova Escola, 2009. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/1458/bullying-contra-alunos-com-deficiencia>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

MOREIRA, Carlos. **Teorias e práticas de investigação**. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2007.

NEVES, Marcelo. **Constituição simbólica**. 1º edição. Pernambuco: Martins Fontes, 1998.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembléia Geral das Nações Unidas, 10 de dezembro de 1948, por meio da Resolução 217 A (III)**. 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2019.

ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Assembléia Geral das Nações Unidas, 6 de dezembro de 2006**. 2006. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencao_ONU_Deficiente_Ingles.php>. Acesso em: 25 mai. 2019.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. **AÇÃO AFIRMATIVA — O CONTEÚDO DEMOCRÁTICO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE JURÍDICA**. São Paulo: Senado Federal, v. 15, 1996. Revista Trimestral de Direito Público. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/176462>>. Acesso em: 31 ago. 2019.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Otto Marques da. **A EPOPÉIA IGNORADA: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo: Cedas, 1987.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

VENTURA, Luiz Alexandre Souza. **Enfermeira que tem autismo é demitida após denunciar boicote no Hospital do Servidor Público de SP**. 2018. Disponível em: <<https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/enfermeira-que-tem-autismo-denuncia-boicote-no-hospital-do-servidor-publico-de-sp/>>. Acesso em: 31 ago. 2019.