

DESAFIOS NA EFETIVAÇÃO DE DIREITOS DO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PÚBLICO

Título da Sessão Temática: Constituição, Cidadania e Efetivação de Direitos
Evento: VII Encontro de Iniciação à Pesquisa

RESUMO

Na presente pesquisa, analisa-se os desafios na efetivação dos direitos do trabalho das pessoas com deficiência especificamente no setor público. Para tanto, revelam-se os seguintes objetivos realizar considerações acerca das normas especiais regulamentadoras dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência, bem como avaliar as dificuldades de sua aplicação pelo Poder Público. Na busca de descobertas científicas, esta se encontra fundamentada em pesquisas bibliográficas e documentais, identificando aspectos do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Fazendo uso de métodos dedutivos, delimitou-se a abrangência deste estudo com forma de abordagem qualitativa, buscando analisar os desafios presentes no setor público, que vêm impedindo a fruição do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Constataram-se proteções especiais inerentes ao objeto estudado, as quais estão dispostas na Constituição Federal, em tratados internacionais e outras normas infraconstitucionais. Identificou-se ainda que tais diplomas não estão sendo efetivados no que concerne a falta de acessibilidade e observou-se discriminações no campo de trabalho público. Considerando-se necessário 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 de todos.

Palavras chaves: Efetivação de direitos. Direito do trabalho. Pessoas com deficiência. Setor público.

INTRODUÇÃO

As modulações presentes na historicidade das pessoas com deficiência servem como embasamento para compreender o cenário contemporâneo do Direito do Trabalho (DT), refletindo na atualidade a exclusão, a qual se iniciou com o extermínio de pessoas com deficiência, pois era comum na antiguidade constituírem empecilhos à sobrevivência do grupo, sendo relatado nos escritos de Fonseca (2000).

O trabalho das pessoas com deficiência seguiu as modulações inerentes aos respectivos paradigmas como o exposto por Aranha (2001), o qual consiste na integração, esta aproximava as pessoas com deficiência da normalidade, mas a sociedade não tinha um direcionamento para permitir o acesso de direitos. Somente com a inclusão, a sociedade direcionou modificações para respeitar as diferenças (MANTUAN, 2003).

Os modelos apresentados evidenciam motivos pelos quais até hoje são reproduzidos

atos de discriminação contra pessoas com deficiência, mesmo sendo disposto na Constituição Federal em seu artigo 1º, a dignidade como fundamento da República, no artigo 3º inciso IV, o objetivo de combater a discriminação, no artigo 5º, direitos fundamentais e ainda no artigo 7º, o direito ao trabalho (BRASIL, 1988).

Estes direitos, também inerentes às pessoas com deficiência, não estavam sendo efetivados, o que motivou o grupo a lutar por direitos especiais, culminando na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), a qual fundamentou o novo paradigma de direitos humanos. Portanto, faz-se necessário compreender o direito ao trabalho dentro do contexto deste último modelo.

Nesse cenário, o próprio Estado, que em sua função legislativa, elabora normas protecionistas e inclusivas, também promove barreiras na efetiva execução de políticas públicas direcionadas ao referido grupo, objeto do presente estudo. A exemplo disso tem-se a falta de acessibilidade, normas que não seguem o paradigma de direitos humanos e atos discriminatórios cometido por administradores e agentes públicos.

O desenvolvimento desse 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 estas compõem, de acordo com o IBGE (2010), 24% da população brasileira. Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho evidenciam que apenas 1% das pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho formal. (BRASIL, 2017).

Para elucidar essas reflexões a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar os desafios presentes no setor público, que vêm impedindo a fruição do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. A pesquisa busca ainda, especificamente, identificar os direitos do trabalho das pessoas com deficiência, e evidenciar as barreiras¹ inerentes ao emprego deste grupo na área pública.

METODOLOGIA

Na busca de descobertas científicas, esta se encontra fundamentada em pesquisas bibliográficas e documentais, identificando aspectos do direito do trabalho das pessoas com deficiência, o que está previsto na Constituição federal, no texto convencional sobre os Direitos do referido segmento e em outros estudos como os expostos por Bobbio, Mantuan e Neves.

¹ Na lei de inclusão em seu artigo 3º, inciso IV, o conceito de barreiras, qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, (BRASIL, 2015)

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.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A CDPD promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), que teve como lema Nada de Nós sem Nós, foi fruto da luta² de movimentos sociais. Constituiu um marco normativo no Brasil ao ser ratificado pelo Congresso e promulgado através do decreto 6949/2009. Enfatiza-se também que a CDPD tornou-se o primeiro tratado internacional de direitos humanos, o qual foi aprovado com *status* de Emenda Constitucional. 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).

A supracitada 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 liberdades³ fundamentais por todas as pessoas com deficiência” (ONU, 2006). 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 e devendo ser seguido pelo setor público.

O conceito de PCD 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 deficiência⁴. 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 com o inciso I trazendo a igualdade de condições das pessoas com deficiência para com as demais pessoas e, portanto, equiparando oportunidades no mercado de trabalho, ressaltando que o ambiente laboral deve ser inclusivo e acessível. Destaca-se ainda no

² 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.

³ 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.

⁴ Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

inciso VII, que os Estados partes devem empregar pessoas com deficiência no setor público (ONU, 2006).

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 está previsto no artigo 37 da LBI. O referido artigo ainda evidencia que para haver a inclusão se faz necessário a colocação competitiva em igualdade de condições com as demais pessoas, além de garantir às PCD 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).

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).

Mesmo com esse aparato legal, 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 acessibilidade de PCD na sede do Banco Central em São Paulo, o qual deve ser adequado conforme as normas técnicas e legislativas; também foi descrito outro caso na APELAÇÃO CÍVEL Ap 00035077320164036115 SP(TRF-3) de 06/07/2018, que identificou a necessidade de adaptações provenientes de irregularidades do prédio em que instalada a PFN em São Carlos (JUSBRASIL, on-line).

Diante disso, a constituição cidadã, com a finalidade de abranger a todos, não está alcançando este propósito em sua plenitude. Dentro deste contexto, Marcelo Neves apresenta a constituição simbólica, a qual decorre da falta de concretude jurídica e que mesmo com muitos dispositivos carece de aplicabilidade. Dentro desse panorama a falta de efetividade das normas constitucionais configuram como um simbolismo, o qual compromete a sociedade gerando discrepâncias em vários fatores sociais e assim proporcionando um distanciamento do Estado democrático de direito (NEVES, 1998).

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

Seguindo neste cenário a discriminação de funcionários públicos com deficiência constitui obstáculo à ser superado pela administração, pois se observa a ocorrência desta barreira atitudinal⁵. A exemplo disso, cita-se o caso de uma enfermeira com transtorno do espectro autista (TEA), a qual foi boicotada por outros funcionários, além de não ter recebido apoio especializado para aprender rotinas. O comprometimento da interação social característico do TEA foi o motivo para sua demissão (VENTURA, 2018).

Tal discriminação foi tipificada no artigo 8º constituindo crime obstar acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, por motivo de sua deficiência. Contudo, tendo em vista a responsabilidade do Estado ser objetiva, a impunidade prevalece, contribuindo para que os agentes estatais continuem cometendo discriminações, estes não podem ser penalizados com reclusão e só seus bens podem ser atingidos.

Identifica-se desafios até em jurisprudências referente 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, “no qual o magistrado indeferiu o pedido de liminar para que seja anulado ou afastado os efeitos da decisão administrativa, que indeferiu a participação do impetrante no concurso na condição de PCD, seguindo no certame concorrendo as vagas reservadas à PCD” (BRASIL, 2019).

Cabe esclarecer que o artigo 2 da LBI em seu § 1º a avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar. O edital fez uma confusão, pois solicitou aspectos inerentes a classificação internacional de funcionalidade, a qual está relacionada com o modelo social e solicita a classificação internacional de doenças característico ao modelo médico biológico. Acrescenta-se ainda “quando necessário” para comprovar a deficiência é preciso três avaliações: uma para concorrer a cota, a outra anterior a nomeação e também no fim do estágio probatório. Evidenciando mais obstáculos para que as pessoas com deficiência não tenha seu direito efetivado.

A discricionariedade do certame ao solicitar a participação de um médico na equipe

⁵ barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da PCD em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

multiprofissional configura outra barreira, já que não está previsto na LBI. Acrescenta-se que o modelo fornecido pelo certame não apresentou padrões objetivos nem científicos, os quais comprovem parâmetros equânimes.

Considera-se assim a necessidade de uma maior intervenção estatal para colocar em prática os direitos deste segmento e com isso superar os desafios inerentes aos conflitos normativos, a acessibilidade e a discriminação como foi constatado nesta parte da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se um aparato legal que tutela os direitos do trabalho das pessoas com deficiência no setor público, mas se faz necessário a efetivação da legislação vigente para garantir a dignidade deste grupo.

Constata-se que o Brasil necessita avançar para atender o previsto na Convenção, diante da pesquisa desenvolvida observa-se também 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. Não obstante considera-se de suma importância a construção de políticas, a aplicação de medidas afirmativas e adequações normativas para contornar este cenário de discriminação no referido campo.

REFERÊNCIAS

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

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 13ª tiragem. 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/constituicaocompiled.htm. Acesso em: 29 janeiro. 2019.

_____. **LBI (Estatuto da PCD): N° 13.146**. Brasília: Presidência da República /Casa Civil/Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2015.

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

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

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

JUSBRASIL Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Lei+da+Acessibilidade+-+Lei+10098%2F00>> Acesso em: 31 agosto. 2019.

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

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Assembléia Geral das Nações Unidas, 6 de dezembro de 2006. Disponível em:

<http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencao_ONU_Deficiente_Ingles.php> Acesso em 25/05/2019.

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

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 agosto. 2019.