

TRABALHO, DIGNIDADE E VISIBILIDADE: A ALOCAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS QUADROS DO FUNCIONALISMO PÚBLICO PARA A INDUÇÃO DE COMPORTAMENTOS E EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS

WORK, DIGNITY AND VISIBILITY: ALLOCATING PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE FRAMEWORK OF PUBLIC SERVICES AS MEANS TO INDUCE THE IMPLEMENTATION OF INCLUSIVE PUBLIC POLICIES

Bruno Martins Teixeira¹
Edilene Lôbo²

RESUMO

O presente artigo analisa as implicações sociais da ausência de pessoas com deficiência na ocupação de postos-chave do mercado de trabalho público brasileiro, bem como os efeitos disso na retroalimentação do preconceito e da exclusão social em relação ao referido grupo vulnerável, daí sua originalidade e importância. Para tanto, examina-se como vem sendo implementado, na prática, o ideário de ampla acessibilidade aos cargos e empregos públicos propugnado pela Constituição Federal de 1988 e pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007. Adota-se como marco teórico o direito fundamental à igualdade, utilizando-se o método dedutivo, com pesquisa bibliográfica e análise documental. As conclusões obtidas apontam para a necessidade de maiores investimentos na implementação de recursos de acessibilidade e educação inclusiva, bem como sugerem o estabelecimento de novas medidas afirmativas voltadas especificamente à promoção da inclusão laboral no tocante às funções de maior responsabilidade dentro do funcionalismo público.

Palavras-chave: Trabalho; visibilidade; inclusão; pessoas com deficiência; funcionalismo público.

ABSTRACT

¹ Mestrando em Proteção de direitos Fundamentais. Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Assistente em Administração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – Campus Divinópolis (Minas Gerais, Brasil). Advogado. E-mail: brunomarteixeira@gmail.com.

² Doutora em Direito Processual. Mestre em Direito Administrativo. Especialista em Direito Processual Penal. Professora da Graduação e do Mestrado em Proteção de Direito Fundamentais da Universidade de Itaúna (Minas Gerais, Brasil). Advogada. E-mail: edilenelobo@yahoo.com.

This article analyzes the social implications of the absence of people with disabilities in the occupation of key position in the Brazilian public labor market, as well as the effects of this in the feedback of prejudice and social exclusion in relation to the vulnerable group, hence its originality and importance. In order to do so, it is examined how the idea of broad accessibility to public positions and jobs advocated by the 1988 Federal Constitution and by the 2007 International Convention on the Rights of Persons with Disabilities has been implemented in practice. The fundamental right to equality is adopted as theoretical framework, using the deductive method, with bibliographical research and documentary analysis. The conclusions obtained point to the need for larger investments in the implementation of accessibility and inclusive education resources, as well as suggests the setting up of new measures that aims specifically at the promotion of labor inclusion related to the functions of greater responsibility within the public service.

Keywords: Work; visibility; inclusion; disabled people; public service.

INTRODUÇÃO

No Brasil, 45,6 milhões de pessoas (23,9 % da população) possuem alguma deficiência.³ Desse total, apenas 418,5 mil (menos de 1 %) trabalham formalmente.⁴ No mundo, para que não se tenha dúvida do contingente, há cerca de 1 bilhão de pessoas com deficiência, *a maior minoria da humanidade*⁵.

A exclusão social dessas pessoas sempre existiu e os reclames populares quanto à sua participação no mercado de trabalho só ganharam força, efetivamente, a partir do término da Primeira Guerra Mundial, mesmo assim, de forma incipiente. Nesse momento histórico, no plano internacional, ocorreu considerável ampliação nos mecanismos de proteção dos direitos fundamentais, máxime o direito ao trabalho digno⁶.

Desde então, pelo mundo, verificou-se a formação de um ordenamento próprio, voltado para a promoção da igualdade e do respeito à diversidade e à dignidade em todos os campos, inclusive no trabalho, embora em lentidão desproporcional com a necessidade acumulada por séculos.

³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Rio de Janeiro: RJ. **Boletim estatístico - censo 2010.** Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 24 mar. 2018, p. 73.

⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS – 2016.** In: Dados Nacionais 2016, 3. Análise dos principais resultados. Brasília – DF. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>> Acesso em: 01 mai. 2018.

⁵ MORENO, Lenin. **A MAIOR MINORIA DA HUMANIDADE: Um bilhão de pessoas com deficiência.** In: Le Monde Diplomatique, Edição 96, 06 de julho de 2015. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/um-bilhao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2001, p. 41.

Todavia, de fato, o marco internacional digno de louas se dá com a aprovação, em 2006, da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD, ratificada por 153 países, dentre eles o Brasil.

Embora já se tivesse, há décadas, previsões sobre o amparo jurídico do trabalhador com deficiência pelo mundo, no plano interno brasileiro pouco ou nada se viu em muitas décadas, não restando dúvidas de que ainda se trata de importante contingente de cidadãos excluídos da promessa constitucional de vida boa⁷.

No ponto que interessa para este trabalho, o reconhecimento do direito desses cidadãos a concorrerem aos cargos e empregos públicos, porém, passou a receber maior amparo constitucional com o advento da garantia estabelecida pelo artigo 37, VIII, da Constituição de 1988, cuja previsão resguarda importante percentual.

Ocorre que, apesar de as disposições legais sobre referido direito, tratando-o de forma ampla, não se percebe o seu cumprimento em muitos postos de trabalho, particularmente os mais visíveis na estrutura pública.

Fato é que tal situação propicia verdadeira invisibilidade das pessoas com deficiência, dentro das entidades públicas, ressaltada por uma inefetividade quanto à concretização da reserva de cotas com respectivo provimento do cargo, o que reforça a constatação de que essas pessoas raramente chegam a ocupar postos-chave na administração pública.

Essa invisibilidade gera círculo vicioso de desigualdade, iniquidade e pobreza⁸, o que é inaceitável, eis que quem não é visto não é lembrado.

Para confirmar a hipótese aventada, se apresentam números extraídos de concursos em três carreiras públicas, indicativos que, na *práxis*, ainda é perverso e descomprometido, o discurso oficial.

Entretanto, é crucial ofertar propostas para alteração imediata da realidade, como se fará ao longo deste trabalho, para que não se conviva com o alheamento a um grande número de excluídos, ausentes de estratégias de desenvolvimento e dos instrumentos de direitos⁹.

⁷ DWORKIN, Ronald. O que é uma vida boa? **Revista Direito GV**. São Paulo, Volume 7, nº 2, p. 607/616, jul./dez. 2011.

⁸ MORENO, Lenin. **A MAIOR MINORIA DA HUMANIDADE: Um bilhão de pessoas com deficiência**. In: Le Monde Diplomatique, Edição 96, 06 de julho de 2015. Disponível em:< <https://diplomatique.org.br/um-bilhao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

⁹ MORENO, Lenin. **A MAIOR MINORIA DA HUMANIDADE: Um bilhão de pessoas com deficiência**. In: Le Monde Diplomatique, Edição 96, 06 de julho de 2015. Disponível em:< <https://diplomatique.org.br/um-bilhao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

O presente trabalho aborda inicialmente, no capítulo 2, o histórico da proteção jurídica da pessoa com deficiência em relação à sua inclusão no mercado de trabalho, buscando identificar os principais aspectos desse direito nas esferas privada e pública.

O capítulo 3 é dedicado à conceituação de acessibilidade e à discussão a respeito da visibilidade que deve ser conferida à presença das pessoas com deficiência na sociedade, bem como às garantias que a democracia moderna assegura a essa coletividade.

O debate acerca da ampla participação desses trabalhadores dentro das estruturas organizacionais das entidades públicas é objeto do Capítulo 4, quando serão examinados resultados de concursos das carreiras de Promotor de Justiça e de Juiz, nos dois maiores Estado brasileiros, Minas Gerais e São Paulo. Tal empreitada permitirá um dimensionamento geral do problema. Também se verificou a questão no tocante à atividade docente, haja vista o grande valor social da atividade do professor e a importância pedagógica e político-democrática do ato de ensinar.

Ao final, ofertam-se as conclusões, buscando, além da leitura dos dados concretos e indesmentíveis, a proposição de ações concretas para se alterar a realidade e induzir comportamentos positivos que pressionem a efetivação da política inclusiva, com a ativação dos mecanismos disponíveis, inclusive a punição dos omissos, o que só foi possível partindo do marco teórico do direito à igualdade, lançando mão do método dedutivo, com pesquisa bibliográfica e análise documental.

2 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Dentre os vários desafios relacionados à inclusão das pessoas com deficiência na contemporaneidade, a questão envolvendo a concretização do acesso desses cidadãos ao mercado de trabalho se situa entre aquelas que tem sido objeto dos mais sérios estudos na atualidade. Até porque, como dito, envolve a maior minoria da humanidade!

A atividade laboral situa-se no centro das necessidades humanas. Por meio dela, o ser humano amplia a significação do seu papel social e garante sua subsistência, construindo os alicerces de sua dignidade.

Na atualidade, o campo de realização do trabalho humano engloba uma grande e multifacetada gama de exigências a serem buscadas por quem queira fazer parte dos quadros empresariais ou do funcionalismo público.

Exige-se e espera-se uma eficiência cada vez mais acentuada dos processos de trabalho. Empresários e gestores públicos buscam, em primeiro lugar, uma constante ampliação da lucratividade e do rendimento funcional.

Ainda que dimensões como a saúde, a qualidade de vida e a integridade do trabalhador sejam, sabidamente, elementos indispensáveis para a construção das bases mais importes do Estado e condições para a manutenção de um clima organizacional competitivo, a lógica do mercado de capitais situa a máxima produtividade, a qualquer custo, no topo de suas principais aspirações.

Nesse contexto, o estigma que ainda acompanha as pessoas com deficiência deixa marcas importantes. A deficiência, que constitui tão somente um tipo peculiar de diferença, continua sendo classificada e interpretada, erroneamente, como um empecilho ao atingimento dos objetivos mercadológicos.

Exatamente nesse ponto se identifica o círculo vicioso que precisa ser rompido porque em “diversos debates e na evolução dos modelos políticos e socioeconômicos dos Estados, as pessoas com deficiência estavam ausentes – e em muitos casos ainda estão”¹⁰.

Com certeza se trata de grupo menos qualificado para o trabalho e mais vulnerável à pobreza porque, como registra Lenin Moreno:

(...) grande maioria reúne uma ou mais das seguintes características: carece de alimentação adequada; vive em moradias precárias e sem condições de acessibilidade; não tem acesso a água potável e saneamento; carece de dispositivos técnicos de ajuda e assistência pessoal; não recebe atenção adequada de saúde; e está fora dos sistemas educativos.¹¹

Como bem sintetizado por Lenin Moreno: “hoje, as pessoas com deficiência são as mais pobres entre os mais pobres.”¹²

Logicamente que há razões de ordem estrutural, da sociedade capitalista que se alimenta da desigualdade de muitos e da acumulação de riquezas por poucos. Mas, observando a evolução histórica dos direitos envolvendo a proteção jurídica dessas pessoas, é possível sustentar que a luta incessante pela implementação de políticas públicas inclusivas,

¹⁰ MORENO, Lenin. **A MAIOR MINORIA DA HUMANIDADE: Um bilhão de pessoas com deficiência**. In: Le Monde Diplomatique, Edição 96, 06 de julho de 2015. Disponível em:< <https://diplomatique.org.br/um-bilhao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

¹¹ MORENO, Lenin. **A MAIOR MINORIA DA HUMANIDADE: Um bilhão de pessoas com deficiência**. In: Le Monde Diplomatique, Edição 96, 06 de julho de 2015. Disponível em:< <https://diplomatique.org.br/um-bilhao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

¹² MORENO, Lenin. **A MAIOR MINORIA DA HUMANIDADE: Um bilhão de pessoas com deficiência**. In: Le Monde Diplomatique, Edição 96, 06 de julho de 2015. Disponível em:< <https://diplomatique.org.br/um-bilhao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

com mecanismos eficazes de realização, pode romper a barbárie nesse campo e acender uma pequena luz capaz de alumiar a esperança em dias melhores.

2.1 Bases históricas da proteção jurídica do trabalhador com deficiência

O período pós-Segunda Guerra foi o principal momento histórico em que a comunidade mundial voltou seus olhos para as deficiências dos cidadãos. O grande número de combatentes que retornavam das batalhas com sequelas e amputações despertou a responsabilidade por um enfrentamento do problema, já que tais pessoas precisavam se reinserir no seio social de forma adequada.

Em 1948, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Entre suas mais importantes disposições, o documento ressaltou o princípio de que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”¹³

Deve-se fazer menção ainda, nesse âmbito, à Convenção n. 159, da Organização internacional do Trabalho – OIT, de 1983¹⁴ que, tratando da política de Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas Deficientes, anota no seu artigo 4:

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Divisando semelhante objetivo, o artigo XXIII, item 1, da citada Convenção, enuncia que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”¹⁵

¹³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Aprovada pela Resolução n.217, durante a assembleia-Geral da ONU, em Paris, França, em 10/12/1948. Disponível em: www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf. > Acesso em 22 jan.2018.

¹⁴ BRASIL. Presidência da República. **Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991.** Promulga a Convenção n 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm> Acesso em 30 jan. 2018.

¹⁵ BRASIL. Presidência da República. **Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991.** Promulga a Convenção n 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm> Acesso em: 30 jan. 2018.

A Constituição brasileira de 1988, diferentemente das anteriores, legitimou a proteção à pessoa do trabalhador sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana, reconhecendo, no inciso IV do art. 1º, o valor social do trabalho e o respeito à dignidade da pessoa humana como fundamentos basilares da democracia participativa.

Em resposta sobretudo aos efeitos da globalização e da economia, e como que se antecipando quanto às drásticas investidas da nova sociedade pós-industrial, a Constituição de 1988, no tópico afeto aos princípios gerais da atividade econômica (art.170), privilegiou a valorização do trabalho humano e a garantia de existência digna a todas as pessoas como fundamento principal da ordem econômica.

Dentre os citados princípios, destacam-se o objetivo de se reduzir as desigualdades regionais e sociais, bem como de promover o pleno emprego. Daqui se pode partir da proposta de inclusão em todas as outras ambientes da vida nacional.

2.2 A inclusão na esfera privada

No tocante aos trabalhadores do setor privado, pode-se registrar como importante avanço normativo o conjunto de disposições previsto na Lei 8.213, de 1991¹⁶, que estabelece regras atinentes aos benefícios previdenciários para os segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

A referida lei obriga as empresas com mais de cem empregados a preencherem de dois a cinco por cento dos seus postos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, criando as chamadas cotas para esses indivíduos, disposição esta que se repete no texto do artigo 36 do Decreto 3.298, de 1999¹⁷.

A jurisprudência já se consolidou no tocante ao cumprimento da regra em comento, podendo-se encontrar um conjunto de decisões que dão cada vez mais concretude ao intento instituído pela Lei 8.213, referida alhures, sendo exemplar recente e mais bem acabado dessa assertiva, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, com este trecho essencial:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA PREVISTA EM LEI. A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a decisão que

¹⁶ BRASIL. Brasília. Presidência da República. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 22 maio 2018.

¹⁷ BRASIL. Brasília. Presidência da República. **Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 22 maio 2018.

negou seguimento ao agravo de instrumento, uma vez que o recurso de revista não demonstrou pressuposto intrínseco previsto no art. 896 da CLT. Na hipótese, a Corte Regional, valorando fatos e provas, concluiu que a ré não comprovou ter esgotado os meios de busca por trabalhadores reabilitados e portadores de deficiência. Anotou que a empresa empreendeu esforços insuficientes para o preenchimento da cota mínima prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, porquanto restritos à divulgação de vagas para funções de grande esforço físico. Afastou, assim, a alegação de que a contratação em número inferior à exigência legal se deveu à falta de candidatos habilitados, afigurando-se inviável cogitar de violação dos dispositivos de lei e da Constituição Federal indicados, ante o caráter fático da controvérsia. Agravo a que se nega provimento.¹⁸

Deve ser rompido o preconceito que ainda há em relação à contratação do trabalhador com deficiência, já que muitas dessas pessoas são competentes e possuem habilidades desconhecidas e injustamente desacreditadas pela análise preconceituosa a que são submetidas.

Em paralelo à prática de semelhantes ações afirmativas, há que se implementar mudanças nos ambientes empresariais que estimulem uma nova conscientização acerca do acolhimento aos diferentes, em reverência ao objetivo fundamental de edificar uma sociedade mais justa e solidária, prescrito no artigo 3º, inciso I da Constituição.¹⁹

Como afirmam Goldschmidt e Palma, abordando especificamente a questão dos deficientes físicos, “o mercado de trabalho deve adaptar-se às necessidades do trabalhador deficiente físico, considerando-se o que já fora dito sobre a vida humana se sobrepor aos objetivos do mercado de capital e do lucro.”²⁰

2.3 O acesso a cargo ou emprego público

¹⁸ BRASIL. Brasília. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº AIRR-181-55.2013.5.09.0006**, da 1ª Turma do TST. Relator: Walmir Oliveira da Costa. Brasília, DF. Publicação em 01/12/2018 e transitado em julgado em 02/03/2018. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consCsjt=&numeroTst=181&dígitoTst=55&anoTst=2013&orgãoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0006&consulta=Consultar>>. Acesso em: 17 fev. 2018.

¹⁹ BRASIL. Brasília. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucional/constitucionalcompilado.htm> Acesso em: 27 maio 2018.

²⁰ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; PALMA, Darléa Carine. **O direito fundamental do deficiente físico ao trabalho digno e sua inclusão no mercado de trabalho**. Anais do Seminário Nacional de Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais – DESCONTINUADO. 17 a 19/08/2011, Chapecó (SC), P. 251. Disponível em <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/seminarionacionaldedimensoes/article/view/911/0>> Acesso em: 02 fev. 2018

A Constituição da República estabelece, no art. 37, VIII, que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.”²¹

A interpretação literal do referido dispositivo permite verificar, em um primeiro momento, que o objetivo do legislador constituinte, ao inscrevê-lo, foi o de garantir a reserva de vagas dentro do quadro de pessoal da entidade ou esfera em questão, tal qual aquilo que se estabeleceu por meio da Lei 8.213.

Não obstante, ao regulamentar tal direito fundamental o legislador infraconstitucional o fez dispondo no artigo 5º, § 2º da Lei 8.112/1990 que à pessoa com deficiência deve ser garantido

o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.²²

O Decreto 3.298/1999 estabelece o patamar mínimo de reserva de cinco por cento das vagas ofertadas no certame (artigo 37, § 1º), também fazendo referência a que se resguarda para tais pessoas tão somente o quantitativo de vagas ofertadas nos concursos, não se falando em garantia concreta de lugares nos quadros estatais.²³

No tocante aos empregados públicos, é importante observarmos que a reserva deve ser efetivada dentro do quadro da empresa e será proporcional ao número de empregados, havendo que se resguardar entre dois a cinco por cento das vagas componentes do quadro funcional para candidatos beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, consoante o artigo 93 da Lei 8.213/1999.

Um crítica que se faz em relação à forma que a legislação cuidou do tema, diz respeito à ineficácia desse procedimento enquanto mecanismo de acessibilidade ao mercado de trabalho público.

[...] a ação afirmativa estabelecida pela Constituição não foi integralmente implementada pela lei. A Constituição determina que será reservado percentual dos

²¹ BRASIL. Brasília. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 22 mar. 2018.

²² BRASIL. Brasília. Presidência da República. **Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990** – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm> Acesso em 22 mar. 2018.

²³ É importante ressaltar que as disposições das Leis 8.112/1990 e do Decreto 3.298/1999 são voltadas aos servidores públicos da União. No que toca aos Estados, municípios e ao Distrito Federal, o respectivo ordenamento poderá tratar de forma diversa, já que essas entidades podem legislar concorrentemente sobre a matéria, por força do artigo 24, XIV da Constituição de 1988. Apesar dessa independência legislativa, a maioria dos entes estatais vem seguindo o mesmo caminho inaugurado pela legislação federal, ou seja, fixam o percentual de reserva sobre a oferta de vagas via concursos e não dentro do quadro funcional respectivo.

cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência, ao passo que a lei (e o decreto que a regulamenta) reserva apenas um percentual das vagas em disputa em cada concurso público.²⁴

O STF já se manifestou em defesa da tese da reserva real de vagas. O Ministro Cesar Peluso, no Mandado de Segurança n. 25.074, reconhecendo a contundência jurídica e clareza do preceito contido na redação do dispositivo em tela, pronunciou-se do seguinte modo:

[...] os portadores de deficiência tem direito de ocupar determinado número de cargos e empregos públicos, considerados em cada quadro funcional, segundo a percentagem que lhes reserve a lei, o que só pode apurar-se no confronto do total dos cargos e dos empregos, e não, é óbvio, perante o número aleatório de vagas que se ponham em cada concurso.²⁵

O professor José dos Santos Carvalho Filho, analisando a importância do tema, observa:

[...] não se tem visto, pelo menos até agora, maior preocupação dos órgãos estatais (salvo honrosas exceções) no que se refere ao recrutamento de pessoas portadoras de deficiência. Essa postura omissiva é inconstitucional: ao Poder Público cabe regular e incentivar essa participação, e isso porque, como sabido, trata-se de inegável instrumento de inclusão social.²⁶

A ação afirmativa proposta pelo legislador constituinte objetivou a promoção de uma inclusão efetiva, isenta de subterfúgios que pudessem impedir a real concretização do princípio da não-discriminação, contido no artigo 3º IV. Entretanto, ainda falta avançar na direção de proporcionar uma justa participação do referido grupo vulnerável na missão de prestar serviço público em nosso país.

É preciso destacar, ainda, o reconhecimento internacional dessa garantia, promovido principalmente pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD (Decreto n. 6949, de 25/08/2009), em cujo artigo 27 diz que “Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as

²⁴ ARAÚJO, Luiz Alberto David e MAIA, Maurício. **Inclusão e concurso público: análise crítica da jurisprudência sobre pessoas com deficiência**. A & C Revista de Direito Administrativo & Constitucional, ano 16 – n. 65, . Belo horizonte – MG: Fórum, 2016, p. 140. Disponível em <<http://www.revistaaec.com/index.php/revistaaec/article/view/269>> Acesso em: 01 nov. 2017.

²⁵ BRASIL. Brasília. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança nº 25.074**. Relator Ministro Cesar Peluso. Originário do Distrito Federal. Decisão monocrática de 18 de outubro de 2004. Publicada no Diário Oficial da União. Brasília, 22 de outubro de 2004, p. 42. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28MS%24%2E%2ESCLA%2E+E+25074%2ENUME%2E%29+NAO+S%2EPRES%2E&base=baseMonocraticas&url=http://tinyurl.com/bp8pqjp>> Acesso em: 02 fev. 2018.

²⁶ CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 23. ed., Rio de Janeiro – RJ: Lumen Júris, 2010, p. 705.

demais pessoas”, elencando entre um dos fins que devem ser perquiridos o de “g) empregar pessoas com deficiência no setor público.”

3 ACESSIBILIDADE E VISIBILIDADE

O texto da Constituição, bem como de todo arcabouço jurídico devotado à proteção das pessoas com deficiência, assentam que a participação dessas pessoas nas várias atividades sociais deve ser realizada o mais amplamente possível.

O novo conceito de deficiência deixa claro que as dificuldades com relação à plena participação estão muito mais na sociedade do que no indivíduo, ao contrário do já ultrapassado modelo exclusivamente médico. O conceito atual é bem representado pela CDPD, que define a deficiência, no ítem e) do seu preâmbulo como

[...] um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.²⁷

Os avanços tecnológicos alcançados desde o final do século passado permitem que a quase totalidade dos problemas decorrentes das deficiências sejam equacionados mediante investimentos sérios que propiciem o alcance da máxima acessibilidade para praticamente qualquer tipo de situação.

Outrossim, já se desmistificou a alegação de que toda pessoa com deficiência tem, em regra, maiores dificuldades para realizar qualquer atividade. O aparato tecnológico - sobretudo de tecnologia assistiva - disponível para essas pessoas permite que elas se preparem adequadamente para a execução de quaisquer tarefas como qualquer outro cidadão.

Portanto, é perfeitamente possível que esses indivíduos assumam, com competência, os mais diversos lugares dentro das empresas e instituições públicas. Mais que isso, é essencial viabilizar a ocupação dos mais diversos postos empresariais e do funcionalismo estatal à participação dessas pessoas, mesmo porque, como já vem sendo demonstrado, a possibilidade de que executem um bom trabalho é muito grande.

Ademais, tem sido cada vez mais comum a presença de empresas inclusivas nos mais diversos ramos, as quais trabalham norteadas pelos seguintes princípios:

- É éticamente correto incluir pessoas com deficiência na mão de obra geral;

²⁷ BRASIL. Brasília. Presidência da República. **Decreto 6.949, de 25/08/2009.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em: 05 set. 2017.

- A mão de obra da pessoa com deficiência é tão produtiva quanto a mão de obra constituída só de trabalhadores sem deficiência;
- A mão de obra composta de trabalhadores com deficiência e sem deficiência contribui eficientemente para a empresa atingir com sucesso os seus objetivos econômicos e, ao mesmo tempo, ajuda a empresa a cumprir a sua parte no esforço de inclusão laboral a fim de garantir às pessoas com deficiência o direito de trabalhar e a todos os trabalhadores a possibilidade de aprenderem uns dos outros.²⁸

Os princípios acima elencados são perfeitamente adequados aos ambientes privados e públicos, sendo certo que a expansão na participação das pessoas com deficiência em ambos os cenários é fator essencial para que a realidade da exclusão venha à tona e possa ser realmente enfrentada.

4 A AMPLA PARTICIPAÇÃO E OS ESPAÇOS DISPONÍVEIS

Para além das dificuldades concernentes à concretização da reserva constitucional de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, presenciam-se obstáculos ainda maiores quando se trata da participação desses indevidos nos postos-chave dos quadros estatais. Examinando-se os procedimentos de alguns concursos públicos nacionais, pode se verificar que, ao serem oportunizadas vagas para tais funções, mostra-se ainda mais visível o descumprimento do aludido preceito constitucional.

4.1 Poder Judiciário e Ministério Público

Vejamos como tem se apresenta essa questão em relação aos concursos cargos de juiz e promotor público no país.

No caso do Poder Judiciário, devemos lembrar de antemão que o Conselho Nacional de Justiça dispõe da Resolução nº 230, de 22 de junho de 2016, que orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, CDPD, e da Lei nº 13.146/2015.

O artigo 10 da Resolução em tela estabeleceu a criação de comissões permanentes de acessibilidade e inclusão, para que fiscalizem, planejem, elaborem e acompanhem a aludida política. O inciso X desse artigo contém redação idêntica à do artigo 37, VIII, da Constituição, prevendo “inclusão, em todos os editais de concursos públicos, da previsão constitucional de

²⁸ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão – Construindo uma sociedade para todos.** 8.ed. Rio de Janeiro – RJ: 2010, pp. 68-69.

reserva de cargos para pessoas com deficiência, inclusive nos que tratam do ingresso na magistratura (CF, art.37, VIII)”²⁹.

Tomemos como exemplo o 185º Concurso de ingresso na carreira de juiz no Estado de São Paulo, no ano de 2014 (já na vigência da CDPD), em que foram ofertadas 215 vagas, sendo 204 de ampla concorrência e 11 (5%) para pessoas com deficiência.³⁰ No final do certame foram aprovados 80 candidatos, dos quais apenas 1 com deficiência.³¹

Em 2015, o Edital do 186º Concurso do mesmo Estado publicou a oferta de 217 vagas. Destas, 206 foram destinadas à ampla concorrência e 11(5%) a pessoas com deficiência.³² Ao término do processo foram aprovados 77 concorrentes na disputa geral e nenhum com deficiência, conforme relatório final.³³ Portanto, é fácil concluir que na prática dificilmente encontraremos juízes ou juízas com deficiência.

O Conselho Nacional do Ministério Público editou e publicou no ano de 2014 o Guia Ministerial de atuação, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento institucional e, visando à defesa dos direitos da pessoa com deficiência, mediante o implemento da acessibilidade, do atendimento prioritário, concurso público, educação inclusiva e interdição parcial.

No tocante à ampliação do acesso às vagas constantes do quadro funcional, o CNMP explicitou claro posicionamento orientando acerca de como deve ser feita a operacionalização do cumprimento da regra da reserva constitucional no âmbito público:

Se o quadro de carreira for estruturado em cargos e especialidades, a distribuição das vagas reservadas será feita proporcionalmente ao número de cargos em cada especialidade, de forma que para todos os cargos ou empregos públicos haja previsão explícita de reserva de vagas para pessoa com deficiência.

Se, por outro lado, a Administração Pública disponibilizar uma só vaga, deve antes aferir se já detém em seus quadros um número significativo de servidores com deficiência no cargo a ser provido, de forma que a reserva comandada constitucionalmente esteja sendo cumprida, ou venha a ser paulatinamente cumprida.

²⁹ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 230, de 22/06/2016**. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3141>> Acesso em: 02 maio 2018.

³⁰ Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Edital do 185º Concurso de provas e títulos para ingresso na magistratura do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP, 11 de junho de 2014, p. 01-03. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP1401>> Acesso em: 01 maio 2018.

³¹ Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Lista de aprovados na prova oral do 185º concurso de Provas e Títulos para Ingresso na Magistratura do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP, 08 de setembro de 2015. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP1401>> Acesso em: 01 maio 2018.

³² Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Edital do 186º concurso de provas e títulos para ingresso na magistratura do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP, 10 de junho de 2015, p. 01-03. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP1504>> Acesso em: 01 maio 2018.

³³ Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Lista de candidatos aprovados na avaliação de títulos no 186º concurso de provas e títulos para ingresso na magistratura do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP, 16 de agosto de 2016. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP1504>> Acesso em: 01 maio 2018.

[...]

Não tendo servidores ou empregados públicos com deficiência em parâmetros representativos razoáveis (lembre-se que ainda não dispomos de lei com reserva real de cargos e empregos públicos em cada órgão), poderá destinar esta única vaga para a reserva à pessoa com deficiência. Nesse caso, o edital do concurso público deverá ser claro no sentido de que a única vaga disponibilizada se destina ao provimento de cargo da reserva de vaga da pessoa com deficiência.³⁴

A adoção dessas normativas revela a extrema necessidade de que esses órgãos deem exemplos de inclusão de pessoas com deficiência nos seus quadros de forma mais abrangente, possibilitando também o acesso à carreira principal, considerando-se sobretudo a extrema visibilidade que representam.

O Edital do 87º concurso realizado pelo Ministério Público do mesmo Estado, no ano de 2010, divulgou oferta de 75 vagas para promotor de justiça, com 71 para ampla concorrência e 04 para pessoas com deficiência.³⁵ O resultado final registra a aprovação de 73 candidatos na disputa geral e nenhum com deficiência³⁶.

No 86º concurso do Ministério Público, de 2008 (período em que não vigia a CDPD, mas o texto constitucional não deixava margens ao dever de inclusão), o resultado final não relaciona qualquer pessoa com deficiência.³⁷ Das 79 vagas, 71 foram para ampla concorrência e 04 para pessoas com deficiência, aprovando-se 52 concorrentes na disputa geral e nenhum dentro das cotas.³⁸

Em Minas Gerais a situação é semelhante. O Edital n. 01/2011 previu inicialmente a oferta de 14 vagas para juiz, das quais 10% deveriam ser destinadas a pessoas com

³⁴ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho: reserva de cargos em empresas, emprego apoiado.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. p. 70-72 *apud* Conselho Nacional do Ministério Público. **Guia de atuação do Ministério Público – Pessoa com deficiência**, p. 32. Disponível em <<http://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9767-guia-de-atuacao-do-ministerio-publico-pessoa-com-deficiencia>> Acesso em 02 maio 2018

³⁵ Ministério Público do Estado de São Paulo. **Edital do 87º concurso de ingresso na carreira do Ministério Público – 2010.** São Paulo, SP, 31 de dezembro de 2009, p. 01. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/concursos/membros/87_CONCURSO_INGRESSO> Acesso em: 01 maio 2018.

³⁶ Ministério Público do Estado de São Paulo. **AVISO N° 191/11 – PGJ. - Relatório final do 87º concurso de ingresso na carreira do Ministério Público – 2010.** São Paulo, SP, 14 de março de 2011. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/concursos/membros/87_CONCURSO_INGRESSO> Acesso em: 01 maio 2018.

³⁷ Ministério Público do Estado de São Paulo. **Edital do 86º concurso de ingresso na carreira do Ministério Público – 2008.** São Paulo, SP, 14 de agosto de 2008, p. 01. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/concursos/membros/87_CONCURSO_INGRESSO> Acesso em: 01 maio de 2018.

³⁸ Ministério Público do Estado de São Paulo. **AVISO N° 549/09 – PGJ. - Relatório final do 86º concurso de ingresso na carreira do Ministério Público – 2008.** São Paulo, SP, 31 de julho de 2009. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/home/interna/concursos/86_CONCURSO_INGRESSO_CARREIRA> Acesso em: 01 maio 2018.

deficiência³⁹. Na etapa classificatória geral, 99 candidatos sem deficiência foram classificados, dentre os quais apenas 01 era cotista.⁴⁰

No Ministério Público mineiro essa situação também ocorre. No LV concurso para promotores, do ano de 2017, foram destinadas 36 vagas para ampla concorrência e 4 para pessoas com deficiência⁴¹. O resultado final indica a aprovação de 31 candidatos da disputa geral e nenhum com deficiência⁴².

4.2 Acessibilidade à carreira docente

A dimensão do problema em tela pode ser melhor apreendida verificando-se, ainda, como a regra em questão é aplicada no caso dos concursos para professores. Uma boa amostragem pode ser feita com o exame do que ocorreu em três grandes concursos para professores efetivos realizados recentemente no Brasil, dois deles no âmbito federal e um na esfera estadual.

A Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), por meio do Edital nº 588, de 14 de setembro de 2017, divulgou oferta de vagas para 09 áreas da docência. Destas, 08 áreas foram contempladas com 01 vaga, cada, e para uma das áreas foram alocadas 02 vagas. Na perspectiva da reserva constitucional e ainda que fosse considerado o percentual médio estabelecido legalmente, seria razoável entender que pelo menos uma dessas 10 vagas deveriam ser reservadas para candidatos com deficiência. Contudo, como a percentagem é aplicada separadamente em cada vaga, a estipulação de cotas no certame em questão sequer foi cogitada, conforme ítem 3 do Edital respectivo:

[...]

³⁹ Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Edital n. 01/2011, do concurso público de provas e títulos para ingresso na carreira da magistratura do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte, MG, 14 de outubro de 2011, p. 01. Disponível em: <<http://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/transparencia/concursos/concurso-juiz-de-direito-substituto-edital-n-01-2011-1.htm>> Acesso em: 01 maio 2018.

⁴⁰ Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Lista de classificação final do concurso público de provas e títulos para ingresso na carreira da magistratura do Estado de Minas Gerais - Edital n. 01/2011**. Belo Horizonte, MG, 26 de março de 2013. Disponível em: <<http://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/transparencia/concursos/classificacao-final-dje-de-26-03-2013.htm>> Acesso em: 01 maio 2018.

⁴¹ Ministério Públco do Estado de Minas Gerais. **Edital do LV concurso para ingresso na carreira do Ministério Públco do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte, MG, 17 de janeiro de 2017, p. 01. Disponível em: <<https://www.mpmg.mp.br/acesso-a-informacao/concursos/membros/lv-concurso-de-promotor-de-justica-substituto/lv-concurso-de-promotor-de-justica-substituto.htm>> Acesso em: 01 maio 2018.

⁴² Ministério Públco do Estado de Minas Gerais. **Resultado final do LV concurso para ingresso na carreira do Ministério Públco do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte, MG, 30 de novembro de 2017. Disponível em: <<https://www.mpmg.mp.br/acesso-a-informacao/concursos/membros/lv-concurso-de-promotor-de-justica-substituto/lv-concurso-de-promotor-de-justica-substituto.htm>> Acesso em: 01 maio 2018.

3. DA PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

3.1.

Em função da quantidade de vagas existentes, não se aplica a este Edital o disposto no Art. 37, inciso VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, na Lei Federal no 7.853/1989 e no Decreto Federal no 3.298/1999.⁴³

No Concurso divulgado pelo Edital nº. 860, de 20 de dezembro de 2017, da mesma UFRJ, ainda em andamento, reservou-se apenas 5 % das vagas para candidatos com deficiência.⁴⁴ As vagas foram distribuídas em um quadro contendo 236 áreas diferentes, sendo que para cada uma dessas áreas foram previstas no máximo duas vagas, exceto no caso da disciplina de matemática, para a qual se previu 06 vagas, garantindo-se uma delas para os cotistas. Uma contabilização geral das vagas ofertadas no certame demonstra que, no universo de 285 vagas, apenas uma foi reservada para pessoas com deficiência.⁴⁵

Em Minas Gerais, no que talvez tenha sido uma das maiores seleções unificadas para admissão de professores efetivos do Estado, o Edital SEPLAG/UFGM nº. 08/2014, de 28 de novembro de 2014, divulgou a oferta de 146 vagas, das quais somente 13 (menos de 10 %) deveriam ser destinadas a candidatos com deficiência.⁴⁶ Os resultados mostram que ao final do processo somente 10 candidatos - cerca de 7 % do total - foram aprovados na concorrência especial.⁴⁷

No último censo do IBGE, dos 42.146.647 de pessoas com deficiência, investigadas, apenas 2.808.878 (6 %) tem ensino superior completo.⁴⁸ Apesar do esforço em se ampliar a

⁴³ Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Edital de n. 588, de 14 de setembro de 2017, do Concurso Público para provimento de vagas em cargos efetivos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Rio de Janeiro - RJ, 14 de setembro de 2017.** Disponível em: <https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/editais-e-anexos/Edital-588-de-14-09-17---01-03-18.pdf>, Acesso em: 30 maio 2018.

⁴⁴ Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Edital de n. 860, de 20 de dezembro de 2017, do Concurso Público para provimento de vagas em cargos efetivos da Carreira de Magistério Superior. Rio de Janeiro - RJ, 20 de dezembro de 2017.** Disponível em: <https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/Editais-860-17_-17-01-18.pdf>, Acesso em: 30 maio 2018.

⁴⁵ Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Anexo III, do Edital de n. 860, de 20 de dezembro de 2017, do Concurso Público para provimento de vagas em cargos efetivos da Carreira de Magistério Superior. Rio de Janeiro - RJ, 20 de dezembro de 2017.** Disponível em:

<https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/Editais-e-Anexos/ANEXO_III_-Edital_860_-17-01-18.pdf> Acesso em: 30 maio 2018.

⁴⁶ Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG. **EDITAL SEPLAG/UFGM Nº. 08 /2014, de 28 de novembro de 2014. Concurso público de provas e títulos para provimento de cargos da carreira de professor de educação superior.** Minas Gerais – MG, 28 de novembro de 2014. Disponível em: <<https://fs.ibfc.org.br/arquivos/a09cdaa8c0240b92b36e75235f00ce48.pdf>>, Acesso em; 30 maio 2018, p. 55).

⁴⁷ Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG. **Resultados finais e homologações referentes ao EDITAL SEPLAG/UFGM Nº. 08 /2014, de 28 de novembro de 2014. Concurso público de provas e títulos para provimento de cargos da carreira de professor de educação superior.** Minas Gerais – MG, 28 de novembro de 2014. Disponível em: <https://www.ibfc.org.br/concurso/concurso_selecionado/241> Acesso em: 30 maio 2018

⁴⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Rio de Janeiro: RJ. **Boletim estatístico - censo 2010.** Disponível em: <

formação educacional dessa categoria, quase não se vê pessoas com deficiência lecionando, o que preocupa sobremaneira.

A importância de se incluir tais pessoas nos cargos de professor está, também, no fato de que a prática docente desenvolvida por membros de grupos vulneráveis concentra grande potencial de reafirmação da necessidade de uma concreta democratização dos locais de trabalho.

Outrossim, é preciso salientar que a educação à distância também é uma importante alternativa para a formação das pessoas com deficiência, máxime naqueles casos envolvendo dificuldades mais severas. Maiores e melhores investimentos nesse campo podem, sem dúvida, promover futuras melhorias na condição de acesso ao mercado de trabalho dos professores e atividades intelectuais em geral.

“Os teletrabalhos [...], ou escritórios domésticos computadorizados, cresceram bastante graças à inserção definitiva da informática no dia a dia das atividades humanas, abrindo também um excelente campo de trabalho às pessoas com deficiência.”⁴⁹

Contudo, ainda que a opção do teletrabalho seja de grande utilidade, não se pode abrir mão da continuidade dos processo de adaptação dos locais de trabalho e de implementação de acessibilidade nos diversos espaços públicos e meios de transporte do país, pois o convívio interpessoal é de suma importância para a integral inclusão social em questão e, via de consequência, para a visibilidade que não deixa o ostracismo se abater.

Arrematando, a par das propostas de Lenin Moreno, devem ser prioridade dos governos e de toda a sociedade:

- 1) Colocar o desenvolvimento científico e tecnológico a serviço das pessoas com deficiência (...);
- 2) Incluir plenamente crianças e jovens com deficiência nos sistemas educativos. Para isso, é necessário transcender a visão de “educação especial” e de integração, por meio da compreensão clara da diversidade das deficiências (...);
- 3) Prestar serviços de saúde especializados e acessíveis. As pessoas com deficiência são mais vulneráveis a doenças preveníveis, por isso é preciso haver um sistema de saúde adaptado a suas necessidades;
- 4) Assegurar a inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. O emprego digno é o melhor caminho para sair da pobreza (...);
- 5) Assegurar a vida e os direitos das pessoas com deficiência em situações de conflito e catástrofes naturais (...);

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf Acesso em: 24 mar. 2018, p. 123.

⁴⁹ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão – Construindo uma sociedade para todos.** 8.ed. Rio de Janeiro – RJ: 2010, p. 76.

- 6) Visibilizar as pessoas com deficiência nas estatísticas nacionais e globais. Uma informação estatística específica e independente de outras é fundamental para desenhar políticas que garantam o gozo pleno de direitos de cada pessoa que vive com algum tipo de deficiência;
- 7) Construir sociedades acessíveis. Devem ser eliminados quanto antes obstáculos e barreiras que impedem o acesso de pessoas com deficiência ao entorno físico, ao transporte, à tecnologia, à informação e à comunidade;
- 8) Acabar com a discriminação. Apenas a inclusão plena acabará para sempre com o estigma e a exclusão. Na luta contra a discriminação, os entornos social e familiar desempenham papel determinante.⁵⁰

Com o atingimento dessas prioridades, certamente que fica mais acessível o ideal de vida boa, significando aquela construída com e para os semelhantes e os diferentes.

5 CONCLUSÃO

Os princípios que dão sustentação às políticas e ações de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são inúmeros e estão claramente enunciados na legislação internacional e interna. Tais preceitos voltam-se claramente para a necessidade de promover o acesso ao emprego de forma mais ampla possível, tanto no âmbito privado como na esfera estatal.

Contrastando claramente com tais objetivos, os imperativos da máxima eficiência a qualquer custo, da busca pelo aumento indiscriminado da lucratividade e do acirramento da competitividade entre as empresas são alguns dos componentes que condicionam o mercado laboral, gerando preconceito e discriminação na admissão dos colaboradores. O resultado disso é que a maior parte das empresas tem se limitado a cumprir as cotas previstas na legislação de regência, como se referida medida afirmativa representasse obstáculo ao cumprimento das metas empresariais.

Especificamente no âmbito público, onde prevalece a regra da reserva de vagas via concursos, muito ainda há que ser feito para que se atinja o ideal de participação dessas pessoas em patamar minímeamente aproximado àquele que indica a representatividade numérica desse grupo vulnerável no meio social. Em grande parte dos certames tem sido estipulada a reserva de somente 10 % das vagas para a disputa por candidatos com deficiência, apesar de a legislação estabelecer o percentual máximo de 20 % para tanto. Como se verificou, os resultados finais dos concursos têm demonstrado que ainda há muito por fazer para se atingir

⁵⁰ MORENO, Lenín. **A MAIOR MINORIA DA HUMANIDADE: Um bilhão de pessoas com deficiência.** In: Le Monde Diplomatique, Edição 96, 06 de julho de 2015. Disponível em:< <https://diplomatique.org.br/um-bilhao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

o ideal prescrito constitucionalmente. Além da reduzida cotização inicial dessa reserva na grande maioria dos editais de abertura dos concursos, pouquíssimos são os candidatos cotistas que aparecem nas listas de aprovação final.

A ausência dessas pessoas nos cargos de liderança e gestão retroalimenta o preconceito já difundido e potencializa a invisibilidade de que são vítimas, causando a falsa impressão de que elas são predestinadas a sempre ocuparem postos de trabalho que exijam pouca desenvoltura ou que demandem pequenas responsabilidades. Por outro ângulo, a ausência de tais pessoas em funções de competência hierárquica superior impossibilita a manifestação dos mais nobres anseios e proposições em defesa de políticas benéficas às categorias de que fazem parte, dificultando o rompimento do preconceito e da discriminação.

Deve ser destacada a orientação do CNMP no sentido de que o administrador público, quando da realização dos concursos, deve verificar e corrigir constantemente a justa distribuição da reserva de cotas entre as diversas categorias presentes no organograma institucional.

Um outro ponto importante diz respeito à necessidade de manutenção de um contínuo aprimoramento da qualidade dos serviços públicos. Nesse contexto, deve ser ofertada às pessoas com deficiência uma estrutura adequada de preparação para o trabalho, cujo início deve ocorrer desde os primeiros anos escolares e contar com investimentos sérios e bem direcionados aos sistemas de transporte, adaptação e adequação de espaços públicos, além do implemento de toda gama de recursos de acessibilidade.

Não se pode perder de vista o fato de que o maior propósito das políticas inclusivas voltadas às pessoas com deficiência está em tornar as políticas afirmativas cada vez menos necessárias, à medida que seja alcançada uma participação democrática cada vez mais caracterizada como costume. Somente o alcance desse desígnio demonstrará o cumprimento do objetivo constitucional fundamental de construção de uma sociedade solidária em sua inteireza.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David e MAIA, Maurício. **Inclusão e concurso público: análise crítica da jurisprudência sobre pessoas com deficiência.** A & C Revista de Direito Administrativo & Constitucional, ano 16 – n. 65, . Belo horizonte – MG: Fórum, 2016. Disponível em: <<http://www.revistaaec.com/index.php/revistaaec/article/view/269>> Acesso em: 01 nov. 2017.

BRASIL. Brasília. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 27 maio 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. **Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm> Acesso em: 22 mar. 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 22 mar. 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. **Lei 13.146, de 06/07/2015.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 22 mar. 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. **Decreto 6.949, de 25/08/2009.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em: 05 set. 2017.

_____. Brasília. Presidência da República. **Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991.** Promulga a Convenção n 159, da Organização Internacional do Trabalho–OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm> Acesso em: 30 jan. 2018.

_____. Brasília. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança nº 25.074.** Relator Ministro Cezar Peluso. Originário do Distrito Federal. Decisão monocrática de 18 de outubro de 2004. Publicada no Diário Oficial da União. Brasília, 22 de outubro de 2004, p. 42. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28MS%24%2ECLA%2E+E+25074%2ENUME%2E%29+NAO+S%2EPRES%2E&base=baseMonocraticas&url=http://tinyurl.com/bp8pqjp>> Acesso em: 02 fev. 2018.

_____. Brasília. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 230, de 22/06/2016.** Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3141>> Acesso em: 02 mai. 2018.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo.** 23. ed., Rio de Janeiro – RJ: Lúmen Júris, 2010.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Guia de atuação do Ministério Público – Pessoa com deficiência. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9767-guia-de-atuacao-do-ministerio-publico-pessoa-com-deficiencia>> Acesso em: 02 mai. 2018.

DWORKIN, Ronald. O que é uma vida boa? **Revista Direito GV.** São Paulo, Volume 7, nº 2, p. 607/616, jul./dez. 2011.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; PALMA, Darléa Carine. **O direito fundamental do deficiente físico ao trabalho digno e sua inclusão no mercado de trabalho.** Anais do Seminário Nacional de Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais –

DESCONTINUADO. 17 a 19/08/2011, Chapecó (SC) .Disponível em <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/seminarionacionaldedimensoes/article/view/911/0>> Acesso em: 02 fev.2018.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público. – Reserva de cargos e empregos públicos – Administração Pública direta e indireta. 3. ed. Goiânia: Editora da UGC, 2016. Disponível em: <<http://www.revistaaec.com/index.php/revistaaec/article/view/269>> Acesso em: 01 nov. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Rio de Janeiro: RJ. **Boletim estatístico - censo 2010.** Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 24 mar. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MORENO, Lenin. A MAIOR MINORIA DA HUMANIDADE: Um bilhão de pessoas com deficiência. In: Le Monde Diplomatique, Edição 96, 06 de julho de 2015. Disponível em:< <https://diplomatique.org.br/um-bilhao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS – 2016. In: Dados Nacionais 2016, 3. Análise dos principais resultados. Brasília – DF. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>> Acesso em: 01 mai. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Edital do LV concurso para ingresso na carreira do Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 17 de janeiro de 2017, p. 01. Disponível em: <<https://www.mpmg.mp.br/acesso-a-informacao/concursos/membros/lv-concurso-de-promotor-de-justica-substituto/lv-concurso-de-promotor-de-justica-substituto.htm>> Acesso em: 01 maio 2018.

_____ . Resultado final do LV concurso para ingresso na carreira do Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 30 de novembro de 2017. Disponível em: <<https://www.mpmg.mp.br/acesso-a-informacao/concursos/membros/lv-concurso-de-promotor-de-justica-substituto/lv-concurso-de-promotor-de-justica-substituto.htm>> Acesso em: 01 maio 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO. AVISO Nº 191/11 – PGJ. - Relatório final do 87º concurso de ingresso na carreira do Ministério Público – 2010. São Paulo, SP, 14 de março de 2011. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/concursos/membros/87_CONCURSO_INGRESSO> Acesso em: 01 maio 2018.

_____ . AVISO Nº 549/09 – PGJ. - Relatório final do 86º concurso de ingresso na carreira do Ministério Público – 2008. São Paulo, SP, 31 de julho de 2009. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/home/interna/concursos/86_CONCURSO_INGRESO_CARREIRA> Acesso em: 01 maio 2018.

_____. **Edital do 86º concurso de ingresso na carreira do Ministério Público – 2008.**
São Paulo, SP, 14 de agosto de 2008. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/concursos/membros/87_CONCURSO_INGRESSO> Acesso em: 01 maio de 2018.

_____. **Edital do 87º concurso de ingresso na carreira do Ministério Público – 2010.**
São Paulo, SP, 31 de dezembro de 2009, p. 01. Disponível em:
<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/concursos/membros/87_CONCURSO_INGRESSO> Acesso em: 01 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Aprovada pela Resolução n.217, durante a assembleia-Geral da ONU, em Paris, França, em 10/12/1948. Disponível em: <www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf> Acesso em: 22 jan. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 12^a ed. Porto alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão – Construindo uma sociedade para todos.** 8.ed. Rio de Janeiro – RJ: 2010.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Edital n. 01/2011, do concurso público de provas e títulos para ingresso na carreira da magistratura do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 14 de outubro de 2011, p. 01. Disponível em: <<http://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/transparencia/concursos/concurso-juiz-de-direito-substituto-edital-n-01-2011-1.htm>> Acesso em: 01 maio 2018.

_____. **Lista de classificação final do concurso público de provas e títulos para ingresso na carreira da magistratura do Estado de Minas Gerais - Edital n. 01/2011.**
Belo Horizonte, MG, 26 de março de 2013. Disponível em: <<http://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/transparencia/concursos/classificacao-final-dje-de-26-03-2013.htm>> Acesso em: 01 maio 2018.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Edital do 185º Concurso de provas e títulos para ingresso na magistratura do Estado de São Paulo. São Paulo, SP, 11 de junho de 2014. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP1401>> Acesso em: 01 maio 2018.

_____. **Edital do 186º concurso de provas e títulos para ingresso na magistratura do Estado de São Paulo.** São Paulo, SP, 10 de junho de 2015, p. 01-03. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP1504>> Acesso em: 01 maio 2018.

_____. **Lista de aprovados na prova oral do 185º concurso de Provas e Títulos para Ingresso na Magistratura do Estado de São Paulo.** São Paulo, SP, 08 de setembro de 2015. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP1401>> Acesso em: 01 maio 2018.

_____. **Lista de candidatos aprovados na avaliação de títulos no 186º concurso de provas e títulos para ingresso na magistratura do Estado de São Paulo.** São Paulo, SP, 16

de agosto de 2016. Disponível em: <<https://www.vunesp.com.br/TJSP1504>> Acesso em: 01 maio 2018.

Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Edital de n. 588, de 14 de setembro de 2017, do Concurso Público para provimento de vagas em cargos efetivos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Rio de Janeiro - RJ, 14 de setembro de 2017.** Disponível em: <https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/edital-588-2017/editais-e-anexos/Edital-588-de-14-09-17--01-03-18.pdf>, Acesso em: 30 maio 2018.

Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Edital de n. 860, de 20 de dezembro de 2017, do Concurso Público para provimento de vagas em cargos efetivos da Carreira de Magistério Superior. Rio de Janeiro - RJ, 20 de dezembro de 2017.** Disponível em: <https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/Edital-860-17/Editais-e-Anexos/Edital_860-17_-_17-01-18.pdf>, Acesso em: 30 maio 2018.

Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Anexo III, do Edital de n. 860, de 20 de dezembro de 2017, do Concurso Público para provimento de vagas em cargos efetivos da Carreira de Magistério Superior. Rio de Janeiro - RJ, 20 de dezembro de 2017.** Disponível em: <https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/Edital-860-17/Editais-e-Anexos/ANEXO_III_-_Edital_860_-_17-01-18.pdf> Acesso em: 30 maio 2018.

Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG. **EDITAL SEPLAG/UEMG Nº. 08 /2014, de 28 de novembro de 2014. Concurso público de provas e títulos para provimento de cargos da carreira de professor de educação superior.** Minas Gerais – MG, 28 de novembro de 2014. Disponível em: <<https://fs.ibfc.org.br/arquivos/a09cdaa8c0240b92b36e75235f00ce48.pdf>>, Acesso em; 30 maio 2018, p. 55).

Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG. **Resultados finais e homologações referentes ao EDITAL SEPLAG/UEMG Nº. 08 /2014, de 28 de novembro de 2014. Concurso público de provas e títulos para provimento de cargos da carreira de professor de educação superior.** Minas Gerais – MG, 28 de novembro de 2014. Disponível em: <https://www.ibfc.org.br/concurso/concurso_selecionado/241> Acesso em: 30 maio 2018