



INSTITUTO FEDERAL
Rondônia



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

LIRIA IVANICE BRENTANO DOS SANTOS

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA VIGENTE**

PORTO VELHO

2022

LIRIA IVANICE BRENTANO DOS SANTOS

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA VIGENTE**

Artigo apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Nome do Orientador: Prof. Me. Nathália Martins da Silva Reis Pimentel

PORTO VELHO

2022

FICHA CATALOGRÁFICA
IFRO - CAMPUS PORTO VELHO ZONA NORTE

S237p Santos, Liria Ivanice Brentano dos.

Pessoas com deficiência e mercado de trabalho: uma análise sobre a legislação brasileira vigente / Liria Ivanice Brentano dos Santos. -- Porto Velho, Rondônia, 2022.

17f.

Orientadora: Prof^ª. Ma. Nathália Martins da Silva Reis Pimentel

Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública EaD)

1. Pessoas com Deficiência. 2. Mercado de Trabalho. 3. Capacitismo. I. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. II. Título.

CDD: 331.590981

Bibliotecária Responsável: Marlene Fouz da Silva CRB11/946

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA VIGENTE

Liria Ivanice Brentano dos Santos¹
Nathalia Martins da Silva Reis Pimentel²

Resumo

O objetivo deste artigo é entender se existe legislação vigente acerca da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e, existindo, se ela está sendo cumprida. Esta pesquisa é classificada como Pesquisa Bibliográfica; e, quanto à natureza, é uma Pesquisa Aplicada. Quanto aos objetivos, é uma Pesquisa Descritiva; e, quanto à abordagem do problema, é uma Pesquisa Qualitativa. A conclusão a que se chegou após muita pesquisa na internet foi que em nosso país existe legislação específica sobre o assunto. A legislação abrange tanto as empresas privadas quanto públicas, além dos órgãos públicos como um todo. Descobriu-se durante a pesquisa que o principal obstáculo para a contratação de pessoas com deficiência é o capacitismo enraizado na mente das pessoas. Desta forma, apesar de existir legislação clara e transparente, infelizmente a realidade é totalmente diferente, percebemos que boa parte das pessoas com deficiência aptas ao trabalho estão fora do mercado formal. Algumas conseguem trabalhar na informalidade, outras recebem benefícios sociais do governo, e outras dependem de ajuda de familiares ou amigos para sobreviver.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Mercado de Trabalho. Capacitismo.

1 INTRODUÇÃO

Milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, e grande parte desta população está apta ao trabalho.

As únicas pessoas com deficiência que não podem trabalhar são as incapacitadas permanentemente para o seu trabalho usual e que não possam ser reabilitadas para o exercício de nenhum outro tipo de atividade para lhes garantir a subsistência; e, estas pessoas devem ser amparadas financeiramente com aposentadoria que lhes garanta o sustento e a sobrevivência.

¹ Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública EaD do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: liriaivanice@gmail.com

² Professora Bolsista do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Camus* Porto Velho Zona Norte. Mestre em Ciências Ambientais. e-mail: orientadortcc7.pvhzonanorte@ifro.edu.br

As demais pessoas com deficiência querem e podem trabalhar, em empregos adequados à sua condição e com acessibilidade no local de trabalho.

O objetivo deste artigo é: entender se existe legislação vigente acerca da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e, existindo, se ela está sendo integralmente cumprida.

Para atingir o objetivo torna-se necessário primeiramente entender o conceito de pessoa com deficiência. Sabemos que existem deficiências aparentes e outras não aparentes, motivo pelo qual a legislação brasileira definiu exatamente quem é e quem não é pessoa com deficiência. Em seguida, torna-se necessário conhecer o que as leis e decretos nos trazem sobre os direitos desses brasileiros em relação ao mercado de trabalho.

Ao falarmos sobre mercado de trabalho, isso envolve tanto o setor privado quanto o público. O que nos interessa saber é: se as pessoas com deficiência estão sendo respeitadas quanto aos seus direitos, se estão conseguindo empregos, se estão sendo tratados com igualdade de condições, se está ou não havendo discriminação, entre outros fatores.

A legislação brasileira, em qualquer assunto, deve ser cumprida. Não basta estar tudo descrito em riqueza de detalhes em leis, decretos e similares; tudo precisa ser aplicado para que surta os efeitos para o qual foram criadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONCEITOS

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) considera pessoa com deficiência aquela que enfrenta barreiras a longo prazo, sendo que estas podem ser classificadas como intelectual, mental, física ou sensorial. Sendo assim, pessoa com deficiência é toda aquela que devido às dificuldades que enfrenta não consegue participar plena e efetivamente da vida comum da mesma forma que as demais pessoas participam.

E, o Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, considera que Pessoa Portadora de Deficiência é aquela que possui incapacidade ou limitações para desempenhar alguma atividade.

Ainda segundo este decreto, a deficiência pode ser classificada como física, visual, auditiva, mental ou múltipla:

A deficiência física é aquela onde houve alteração em algum segmento do corpo, podendo ser esta alteração parcial ou completa. A deficiência física pode ser apresentada como paraparesia, paraplegia, monoparesia, monoplegia, tetraparesia, tetraplegia, tri paresia, triplegia, hemiparesia, hemiplegia, ostomia, nanismo, paralisia cerebral, amputação ou ausência de membros, ou ainda a deformidade adquirida ou congênita (lembrando que quando estas deformidades são apenas estéticas, não produzindo dificuldades para desempenhar funções, não é considerada deficiência).

A deficiência visual ocorre quando existe baixa visão, ou seja, quando somando-se a medida do campo visual da pessoa nos dois olhos, o resultado for igual ou menor a 60%. A deficiência visual também ocorre quando a pessoa apresenta cegueira ou quando existe tanto a baixa visão quanto a cegueira simultaneamente.

A deficiência auditiva é quando existe a perda bilateral, total ou parcial, da capacidade de ouvir.

A deficiência mental é quando o funcionamento intelectual da pessoa é consideravelmente menor à média, seja manifestado quando criança ou adolescente, e, ainda, que existam limitações relacionadas a duas ou mais áreas de capacidades adaptativas.

E, temos ainda a deficiência múltipla, que é quando duas ou mais deficiências estão associadas na mesma pessoa.

É importante lembrar que, embora no Decreto nº 5.296 (e em outras legislações que transcrevemos no decorrer deste artigo) esteja escrito “pessoa portadora de deficiência”, esse termo não é mais utilizado. Este termo está errado, pois “portar” significa levar ou carregar, e nenhuma pessoa leva ou carrega uma deficiência.

De acordo com Silva, até os anos 80 era muito comum as pessoas com deficiência ser chamadas por expressões pejorativas como “defeituoso”, “inválido”, “incapacitado” ou ainda “aleijado”. Em 1981, devido ao Ano Internacional e da Década das Pessoas Deficientes, o termo “deficientes” passou a ser utilizado. Por volta de 1985 passou-se a utilizar as expressões “portadores de deficiência” e “pessoa portadora de deficiência”. Somente em meados da década de 90 é que o termo “pessoa com deficiência” passou a ser considerada a mais adequada, e é usada até hoje.

Desta forma, chegou-se ao consenso de que o correto é Pessoa com Deficiência, pois assim evidencia-se a pessoa à frente de sua deficiência, valorizando o ser humano acima de tudo, deixando as condições físicas, sensoriais ou intelectuais na posição de características.

2.2 DIREITO AO TRABALHO

Segundo a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a pessoa com deficiência faz jus a trabalho de sua livre preferência, tal qual qualquer outra pessoa. E o ambiente onde ela trabalha deve ter acessibilidade e ser inclusivo, para que o trabalho possa ser desenvolvido em igualdade de possibilidades com os outros empregados.

A mesma lei ainda garante para as pessoas com deficiência o direito à igualdade de oportunidades tanto em treinamentos quanto em promoções e remuneração com as demais pessoas; e a condições justas e favoráveis de trabalho. E, proíbe qualquer discriminação em razão de sua condição, em qualquer etapa da seleção ou contratação e posteriormente na permanência do emprego.

2.3 ARGUMENTOS E PRÁTICAS QUESTIONÁVEIS

De acordo com o encontrado nas pesquisas, são questionáveis os argumentos que os empregadores encontram para tentar não empregar pessoas com deficiência, alguns chegando a beirar o ridículo.

Ribeiro e Carneiro (apud Faislon) apontam que ainda hoje os empresários tentam contornar o cumprimento da lei quanto à reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência. Quanto são fiscalizados pelo Ministério do Trabalho solicitam mais tempo para fazer um processo seletivo visando a contratação destas pessoas.

Segundo os autores citados, mesmo obtendo o prazo para se adequarem, é muito comum que em nova abordagem de fiscalização as empresas ainda não tenham contratado pessoas com deficiência dentro do estipulado por lei.

E, não podemos esquecer que a legislação sobre a lei de cotas já está vigente a vários anos, então as empresas já tiveram tempo mais do que suficiente para tal adequação.

Ainda pior é a situação exposta por Vasconcelos (apud Faislon): a prática realizada por empresas contratantes de encaminhar os funcionários que já fazem parte do quadro de contratados para variados serviços especializados para a área de saúde, onde realizam-se avaliações objetivando encontrar indícios de deficiência em algum dos funcionários já contratados, os quais possam ser remanejados para as vagas que compõe a cota de PcD da empresa, após a autorização do funcionário.

É algo inadmissível de ocorrer: procurar deficiência em pessoas previamente escolhidas. É ilegal e com certeza imoral e antiético. Se os funcionários em questão fossem pessoas com deficiência, certamente o saberiam e fariam valer seus direitos. Mas, em não sendo, e tentar burlar a lei se enquadrando em vagas destinadas a pessoas com deficiência, é algo que deve ser passível de processos judiciais, tanto para os funcionários que aceitaram tal proposta quanto ao empregador que a fez.

Entre as práticas questionáveis, existem ainda as empresas que contratam pessoas com deficiência para os postos de trabalho mais simplórios existentes, apenas para cumprir a lei de cotas.

De acordo com Schneider et al, quando a empresa atribui à pessoa com deficiência um posto de trabalho com pouca ou nenhuma complexidade, na maioria das vezes no setor operacional, não permitindo assim dar evidência às capacitações e habilidades desta pessoa, isto poderia ser interpretado como o simples ato de cumprir obrigação jurídica.

Ao atribuir para a pessoa com deficiência um posto de trabalho onde ela não consiga expor seu potencial, o empregador está agindo com preconceito e capacitismo.

A lei de cotas não ordena apenas a contratação de pessoas com deficiência, ela ordena que a contratação e manutenção do contrato de trabalho seja em igualdade de condições com os demais funcionários. Após minimizados ou extinguidos os obstáculos que a pessoa enfrenta devido à sua deficiência no ambiente de trabalho, ela deve ter todas as oportunidades que os colegas tem.

2.4 CAPACITISMO

A taxa de desemprego em nosso país continua sendo um sério obstáculo aos trabalhadores, e nenhum dos gestores públicos parece conseguir dar fim a este problema. Quando a pessoa desempregada tem alguma deficiência, conseguir um emprego formal é ainda mais difícil.

De acordo com a pesquisa feita pelo IBGE em 2019, sete em cada dez pessoas com deficiência estavam fora do mercado de trabalho.

Em relação à média salarial, a pesquisa também apontou dados preocupantes. O rendimento médio de pessoas sem deficiência era de R\$ 2.619, enquanto o salário médio de pessoas com deficiência ficava em torno de R\$ 1.639.

Segundo dados de 2021 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgado pelo Ministério da Economia, apenas 1% das vagas formais de emprego estavam preenchidas por pessoa com deficiência.

Entre os principais motivos elencados no relatório do IBGE para o grande índice de desemprego entre as pessoas com deficiência estão a inadaptação dos espaços no local de trabalho e no deslocamento, a qualificação profissional, falta de experiência e acessibilidade, mas o motivo maior ainda é o capacitismo.

A presidente da Comissão da Pessoa com Deficiência e Acessibilidade (CPDA) da OAB - MS, Rita Luz, citada por Moreira, diz que acredita que a falta de conhecimento sobre o assunto é o motivo que gera tanto preconceito contra as pessoas com deficiência, impedindo muitas vezes a acessibilidade. Falta empatia e sobra capacitismo.

A Academia Brasileira de Letras conceitua capacitismo como sendo o preconceito ou discriminação contra pessoas com deficiência. Isso acontece quando a pessoa com deficiência é considerada menos apta, ou inapta, para as atividades comuns da vida. O capacitismo ocorre quando a pessoa com deficiência sofre tratamento diferente das demais pessoas, podendo ser este tratamento favorável em demasia ou desfavorável.

O emprego tem importância fundamental na vida da pessoa com deficiência, não apenas para suprir as necessidades, mas também para conviver em sociedade, para que esta pessoa possa, através do ato de trabalhar, sentir que pertence ao meio em que vive. Sentir que a sua deficiência não a faz ser menos que ninguém, que a deficiência a faz apenas ser diferente, não melhor e nem pior.

Como vimos acima, existem legislações específicas de amparo aos direitos das pessoas com deficiência, mas, sendo a fiscalização precária, a legislação infelizmente não é cumprida da forma como deveria.

E, mesmo quando existe a fiscalização, algumas empresas insistem em não cumprir a legislação. O site SerPCD diz que devemos lembrar que a Lei de Cotas já possui duas décadas de vigência, mas que só recentemente alcançou alguma efetividade. Até recentemente, as pessoas com deficiência eram totalmente descartadas do mercado de trabalho. E continua: atualmente ainda existem muitas empresas que preferem pagar elevadas multas por descumprir a legislação do que contratar profissionais com deficiência e investir em acessibilidade.

Um dos maiores mitos em relação à pessoa com deficiência é achar que todos são incapacitados para o trabalho.

A pergunta mais comum que a pessoa adulta com deficiência escuta é algo neste sentido: Você já aposentou por invalidez? Você recebe a pensão do INSS? Por que você quer trabalhar se tem direito a se receber BPC/LOAS?

Sobre a questão de aposentadoria por invalidez, embora esta nomenclatura ainda seja muito utilizada pelas pessoas, ela atualmente está sendo considerada pejorativa, devido ao termo remeter à pessoa inválida. O correto é Aposentadoria por Incapacidade Permanente.

As pessoas esquecem que ter um emprego vai muito além de suprir as necessidades financeiras.

É muito importante entender que nem toda pessoa com deficiência tem incapacidade para o trabalho, e nem toda pessoa com incapacidade para o trabalho tem deficiência.

Exemplificando: uma pessoa com paraplegia (perda total das funções motoras dos membros inferiores) pode perfeitamente trabalhar em funções cujas atribuições sejam desempenhadas na posição sentada, como o cargo de contador ou advogado.

Em contrapartida, uma pessoa com insuficiência renal crônica é incapacitada para o trabalho, porém, de acordo com o Decreto nº 3.298/99, não é pessoa com deficiência.

Infelizmente este mito está enraizado no imaginário das pessoas, e anda lado a lado com o capacitismo. Faz-se necessário um trabalho sério de conscientização para acabar com o capacitismo que se manifesta muitas vezes de maneira velada, mas que prejudica muito quem só quer uma chance de poder mostrar seu potencial.

Felizmente nossas crianças já estão sendo conscientizadas através da inclusão de crianças com deficiência em escolas regulares, fazendo com que entendam desde cedo que os seres humanos são diferentes uns dos outros, mas que isso não faz ninguém ser melhor ou pior do que ninguém. A geração futura talvez consiga enxergar a pessoa com deficiência como ela realmente é: uma pessoa.

3 METODOLOGIA

Quanto à natureza da pesquisa, é uma Pesquisa Aplicada, pois tem como objetivo gerar conhecimentos de aplicação prática (empregos para pessoas com deficiência) para problemas específicos (capacitismo e desemprego). A Pesquisa Aplicada envolve verdades (capacitismo em relação à pessoa com deficiência perante o mercado de trabalho) e interesses locais (país).

Quanto aos objetivos, é uma Pesquisa Descritiva, pois descreve um objeto de estudo, ou seja, uma população (pessoas com deficiência) e estabelece sua relação com o mercado de

trabalho. A Pesquisa Descritiva possui objetivos bem definidos e dirigidos para a solução de problemas.

Quanto à abordagem do problema, é uma Pesquisa Qualitativa, pois interpreta e analisa os fenômenos: pessoas com deficiência, mercado de trabalho, e capacitismo. Na Pesquisa Qualitativa é feita uma pesquisa de caráter exploratório e subjetivo, que requer uma análise direta onde o pesquisador observa contextos relativos ao objeto de estudo.

E, a pesquisa aqui analisada é classificada também como Pesquisa Bibliográfica, pois é baseada em material disponibilizado na Internet. A Pesquisa Bibliográfica poderia ser também baseada em outros materiais já elaborados, tais como livros e artigos de periódicos.

4 DISCUSSÕES E ANÁLISES

4.1 DIREITO AO TRABALHO E LEGISLAÇÃO FEDERAL

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, diz que em toda empresa com cem empregados ou mais, de 2 e 5% dos cargos devem ser ocupados por empregados reabilitados ou por pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

A lei acima citada traz ainda uma tabela de proporção sobre a quantidade exata da reserva de vagas, sendo que empresas com mais de 1000 empregados devem reservar 5% das vagas para pessoa nas condições descritas, enquanto que para empresas com 501 a 1000 empregados o percentual cai para 4%. E, para empresas com 201 a 500 empregados, e até 200 empregados, o percentual é de 3% e 2%, respectivamente.

Sobre essa tabela, é imprescindível dizer que, para que exista real inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a obrigatoriedade deveria se estender a todas as empresas, e não somente àquelas com mais de 100 empregados. Em cidades pequenas, a grande maioria das empresas tem menos de 100 empregados, estando, portanto, fora da obrigatoriedade. Desta forma, as pessoas com deficiência que residem nestas cidades estão praticamente fadadas ao desemprego, caso não consigam algum trabalho autônomo.

Este mesmo artigo da lei ainda explica que em havendo dispensa imotivada de pessoa com deficiência em contrato de trabalho por prazo indeterminado ou ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, esta dispensa somente poderá ser concretizada após a contratação de outro trabalhador reabilitado ou com deficiência. É uma maneira que o

legislador encontrou de tentar desencorajar os empregadores a dispensar as pessoas com deficiência por motivos fúteis.

Temos ainda o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, que reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e empregos públicos ofertados em processos seletivos e concursos públicos em toda a esfera da administração pública federal, tanto direta quanto indireta.

Este decreto assegura que toda pessoa com deficiência pode se inscrever em igualdade de oportunidade, em concursos públicos estatutários, para serem servidores públicos, bem como nos concursos públicos celetistas, onde caso aprovados serão empregados públicos. O mesmo direito se aplica aos processos seletivos, onde a diferença está apenas no prazo de contratação, já que estes são para tempo determinado.

No caso dos concursos públicos e processos seletivos, a reserva mínima de vagas no edital para pessoas com deficiência é de 5%, tanto para as vagas imediatas de cargos efetivos e contratação por tempo determinado, como para as vagas que vierem a ser preenchidas por cadastro de reserva.

Sendo assim, as instituições públicas deveriam ser as primeiras a cumprir a legislação na íntegra, e a dar espaço para todas as pessoas, com suas mais diversas características; contudo, até mesmo estas tentaram de várias formas retirar o direito das pessoas com deficiência a tornarem-se servidores públicos.

As instituições por muito tempo desconsideraram o § 4º, do Art. 1º do Decreto nº 9.508/18, que trata de processos seletivos e concursos públicos estruturados por especialidade ou ainda divididos por regiões. O inciso em questão ordena que a reserva de vagas seja calculada sobre o total de vagas do edital, e não sobre o total de vagas por especialidade ou região. O inciso traz ainda a ressalva de que o percentual de reserva pode ser aplicado por especialidade ou região desde que fique comprovado que o número de vagas reservadas para pessoas com deficiência não fique menor do que caso o percentual fosse aplicado sobre o total de vagas do edital.

Ainda é muito comum os editais trazerem as vagas separadas por especialidade, cuja única finalidade parece ser driblar a lei de cotas, tanto para pessoas com deficiência quanto para negros. Exemplificando: em vez do edital trazer 5 vagas para motorista, onde obrigatoriamente 1 seria para pessoa com deficiência, 1 para negros, e 3 para ampla concorrência, o edital costuma trazer: 1 vaga para motorista de caminhão coletor de lixo, 2

vagas para motorista de caminhão pipa e 2 vagas para motorista de caminhão basculante; sendo assim, não se aplicaria a lei de cotas, pois para cada cargo está sendo disponibilizado somente 1 ou 2 vagas.

Trago aqui dois exemplos reais, dois concursos de Institutos Federais (IFMT e IFNMG), instituições de ensino que deveriam pregar a igualdade e equidade. Seguindo os princípios de publicidade e transparência que regem os concursos públicos, os fatos aqui relatados encontram-se expostos nos sites das instituições, na página destinada a concursos públicos. São concursos recentes, um de final de 2021 e outro de 2022. Lembrando que as instituições citadas abaixo são apenas exemplos, e que a prática aqui descrita infelizmente era muito comum, e apenas agora em 2022 as bancas contratadas para elaborar os concursos públicos vem modificando o modo de reserva de vagas para pessoas com deficiência, de modo a cumprir a legislação.

O Concurso Público Edital nº 126/2021 para provimento de cargos de professor do IFMT (Instituto Federal de Mato Grosso) foi suspenso às vésperas da aplicação da prova, já em 2022, pelo Juiz Federal da 1ª Vara Federal da Subseção Judiciária de Mato Grosso, na ACP n. 1005016-45.2022.4.01.3600, devido ao edital estar em desacordo com a legislação vigente de reserva de vagas para pessoas com deficiência e negros.

O Concurso Público Edital nº 88/2022 para provimento de cargos de professor do IFNMG (Instituto Federal do Norte de Minas Gerais) também lançou o edital sem as devidas reservas para pessoas com deficiência e negros, mas este foi impugnado por candidato no início dos trâmites, e retificado de acordo com a legislação antes mesmo do período das inscrições.

A pergunta que fica é: se a lei sobre a reserva de vagas já existe a vários anos, porque instituições públicas que não deveriam fazer distinção entre as pessoas que almejam um trabalho, ainda se sujeitam a impugnação de edital e ordens judiciais? Por que não fazer logo o que é certo e evitar esse tipo de desgaste para a imagem da instituição?

Outro fato importante sobre o assunto diz respeito ao descrito no Art. 5º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1.990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Este artigo amplia a possibilidade de reserva de vagas para pessoa com deficiência em concursos públicos para até 20%, ou seja, a reserva não é limitada aos 5% já comentados anteriormente.

Em um país onde muito se fala sobre igualdade e equidade, é contraditório que, com raríssimas exceções, os concursos públicos e processos seletivos não tenham interesse em alcançar o máximo permitido por lei para reserva de vagas, ou seja, as instituições e órgãos públicos não tem interesse em ofertar além da reserva obrigatória para pessoas com deficiência.

Em 2021 a Caixa Econômica Federal lançou o Edital nº 1/2021/NM visando o provimento de vagas e formação de cadastro de reserva para o cargo de Técnico Bancário exclusivamente para candidatos Pessoa com Deficiência.

Este concurso público exclusivo para pessoas com deficiência causou grande rebuliço nas redes sociais. Nos grupos destinados a concurseiros houve muita indignação pelo “favoritismo” que a Caixa Econômica estaria destinando às pessoas com deficiência, e revolta por pessoas consideradas “normais” não poderem se inscrever.

Entretanto, logo ficou claro que a Caixa Econômica não estava sendo boazinha com as pessoas com deficiência. Ela estava apenas cumprindo a determinação do judiciário. A Caixa Econômica estava a tempos descumprindo a Lei 8.213/91 (mencionada anteriormente). Em 2019, o banco estava com índice de apenas 1,42% de empregados com deficiência, muito abaixo dos 5% que dispõe a legislação. Desta forma, o concurso público exclusivo para pessoas com deficiência visava a adequação a lei e o cumprimento da sentença judicial.

O fato de a Caixa Econômica ser obrigada via judicial a contratar pessoas com deficiência é algo inédito. Se houver uma análise detalhada de todas as empresas com mais de 100 empregados, certamente a grande maioria estará com o efetivo de empregados com deficiência abaixo dos 2 ou 5% exigidos.

E, quanto aos órgãos públicos (sujeitos ao Decreto nº 9.508/2018) o problema tende a ser ainda pior, pois o Decreto traz explícito somente a reserva de vagas quando da contratação de servidores, e dos casos de desclassificação ou desistência de candidatos com deficiência enquanto o edital em questão estiver vigente. Sabemos que o prazo máximo de vigência de um edital é de 2 anos, prorrogável por igual período. Sendo assim, quando servidores com deficiência se aposentarem, forem exonerados, pedirem exoneração ou falecerem em período em que não exista edital vigente com candidato aprovado para o seu cargo, estes servidores não serão substituídos por outros servidores com deficiência. Quando o órgão público anunciar nova contratação, a reserva de vagas deste novo edital não terá relação com os

servidores com deficiência que por um motivo ou outro não estão mais prestando seus serviços. O novo edital disponibiliza as vagas deixadas em aberto junto com as novas vagas criadas, e calcula o percentual de reserva em cima deste número; o que leva a ter poucas pessoas com deficiência na condição de servidor público.

Como exemplo deste fato cito o IFMT (Instituto Federal do Mato Grosso). Em 2021 o IFMT possuía 1919 servidores ativos e, dentre o quantitativo, apenas 29 servidores possuíam o registro de pessoa com deficiência em seu cadastro funcional. Se a lei federal de reserva de vagas fosse aplicada sobre o quantitativo de servidores da instituição (e não apenas para contratação), o IFMT deveria ter 96 servidores com deficiência à época desta consulta. Os 29 servidores com deficiência que o IFMT possuía em 2021 representam apenas 1,5% do quantitativo total de servidores.

4.2 DIREITO AO TRABALHO E LEGISLAÇÃO ESTADUAL

Em Rondônia, a reserva de vagas para pessoas com deficiência é regida pela Lei nº 515, de 04 de outubro de 1993. Esta lei diz que devem ser reservados 10% das vagas ofertadas em concursos públicos estaduais, sejam estes concursos da administração direta ou fundacionais. A lei estadual 515/93 abrange também os poderes Judiciário e Legislativo.

O trecho de lei acima disposto é relativamente benéfico para as pessoas com deficiência, pois estipula a reserva de 10% das vagas, o dobro do ordenado em lei federal, embora ainda sendo a metade do percentual permitido (20%).

Mas, o estado de Rondônia que na década de 90 enxergou a capacidade de trabalho das pessoas com deficiência, falhou ao alterar esta lei anos mais tarde, ao acrescentar a palavra *físicos* no inciso II no Artigo 1º da Lei 3.884, de 22 de agosto de 2016, lei esta que alterou a lei nº 515/93.

A Lei Estadual 3.884/16 trata da base de cálculo para a reserva de vagas para deficientes *físicos* em concursos estaduais. O inciso II especifica que a base de cálculo deve ser o total de vagas ofertadas, mesmo que o concurso público seja dividido por localidade ou ainda que existam outros tipos de divisão no edital.

Já vimos no decorrer deste artigo que existem deficiências aparentes e não aparentes. E vimos também que a deficiência pode ser física, auditiva, visual, mental ou múltipla.

Desta forma, faz-se necessária a alteração do inciso II para que a Lei 3.884/16 possa abranger todas as pessoas com deficiência, e não somente as com deficiência física.

Neste sentido, embora a lei estadual esteja restringindo a reserva de vagas para pessoas com deficiência *física*, felizmente os órgãos estaduais juntamente com as bancas organizadoras de concursos estão sendo razoáveis e estão utilizando leis federais sobre a questão de definição de deficiência.

Cito como exemplo o concurso em andamento da SEAS (Secretaria de Estado da Assistência e do Desenvolvimento Social), que reservou 10% das vagas do edital para pessoas com deficiência conforme previsto na Lei Estadual nº 515/1993, mas não restringiu a deficiência para física. No edital do referido concurso está disposto que adotarão as Leis Federais nº 13.146/15, nº 12.764/12 e nº 14.126/21, o Decreto Federal nº 3.298/99 com as alterações incluídas pelo Decreto nº 5.296/04, bem como a Súmula nº 377 (STJ), para identificar cada um dos tipos de deficiência.

Ou seja, embora seja um concurso estadual, a secretaria juntamente com a banca organizadora adotou algumas leis federais.

Ainda que a lei 3.884/16 tenha, aos meus olhos, errado ao restringir a deficiência para física, é notório que acertou ao estipular como base de cálculo o total das vagas ofertadas no concurso público, independente de divisão por localidades ou outros cálculos, para a reserva de vagas para as pessoas com deficiência.

Caso a lei 515/93 não tivesse sido alterada, e o inciso II não tivesse sido incluído, provavelmente teríamos nos concursos estaduais os mesmos problemas apresentados pelos concursos federais, que até pouco tempo atrás não cumpriam o Decreto nº 9.508/18 na íntegra, no que diz respeito aos concursos regionalizados ou por especialidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste artigo explanamos sobre os direitos da pessoa com deficiência em relação ao mercado de trabalho, principalmente em relação ao serviço público.

Pesquisamos leis e decretos nas esferas federal e estadual, e pudemos perceber que em nosso país e estado existe legislação específica sobre o assunto. A legislação abrange tanto as empresas privadas quanto públicas, além dos órgãos públicos como um todo. Desta forma, não há o que se reclamar sobre possível falta de normativas.

No entanto, apesar de existir legislação clara e transparente, o que percebemos na realidade é totalmente diferente: sete em cada dez pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho.

Em cidades pequenas onde a maioria das empresas tem menos de 100 empregados, e que os órgãos e instituições públicas tem poucos servidores, o índice de desemprego das pessoas com deficiência é algo próximo a 100%. Em havendo obrigatoriedade, muitas vezes as empresas preferem pagar multas em vez de contratar pessoas com deficiência; em não havendo obrigatoriedade, as empresas simplesmente não contratam. É fato.

A conclusão à qual chegamos é de que o grande problema em nosso país em relação a este tema é o capacitismo. Muitas pessoas sequer sabem o significado desta palavra, que significa preconceito com as pessoas com deficiência.

Tal qual as pessoas negras em tempos passados eram consideradas inferiores aos brancos (e até hoje sofrem com o racismo), as pessoas com deficiência sofrem com o capacitismo.

Faz-se necessário ampla campanha de conscientização de que nem toda pessoa com deficiência é incapacitada para o trabalho. Que elas apenas precisam de uma chance para mostrar sua capacidade. Que a diversidade deve ser bem vinda dentro das empresas ou instituições públicas.

Precisamos entender que somos todos diferentes; e, ao mesmo tempo somos todos iguais.

Possuímos diferenças, tais como a cor da pele, a religião, a posição política, a orientação sexual, ou, no caso da pessoa com deficiência: a condição de impedimento de qualquer natureza. Mas é justamente essas diferenças que tornam a população brasileira tão rica em cultura e costumes.

Somos todos seres humanos.

Somos todos pessoas.

REFERÊNCIAS

_____. **Capacitismo**. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/capacitismo> . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Concursos / Caixa Econômica Federal / Edital nº 1/2021/NM**. Disponível em: <https://www.cesgranrio.org.br/concursos/evento.aspx?id=caixa0121> . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Decreto Nº 5.296, que Regulamenta as Leis 10.048/2000 e 10.098/2000**, de 02 de dezembro de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Decreto sobre Reserva de Vagas a Pessoas com Deficiência Nº. 9.508**, de 24 de setembro de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Edital nº 126/2021 - Concurso Público IFMT - Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**. Disponível em: https://selecao.ifmt.edu.br/concurso.aspx?cod_concurso=6091 . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Edital 287/2022 - Concurso Público - Secretaria de Estado da Assistência e do Desenvolvimento Social**. Disponível em: <https://www.institutoconsulplan.org.br/Index.aspx> . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência Nº. 13.146**, de 06 de julho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social Nº. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Lei do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Nº. 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Lei Nº. 3.884**, de 22 de agosto de 2016. Disponível em: https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2016/7635/7635_texto_integral.pdf . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Lei Nº. 515**, de 04 de outubro de 1993. Disponível em: https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/1993/1038/1038_texto_integral.pdf . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Pessoas Com Deficiência e a Qualificação no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <https://www.serpcd.com.br/pcd-e-a-qualificacao-no-mercado-de-trabalho/> . Acesso em: 24 out 2022.

_____. **Professor Efetivo Edital Nº 88/2022**. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/professor-efetivo/28762-professor-efetivo-edital-n-88-2022> . Acesso em: 24 out 2022.

BARBOSA, Anabela Aparecida Silva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Disponível em: <https://cursos.ead.ifro.edu.br/course/view.php?id=3702> . Acesso em: 24 out 2022.

CATTO, André. **Sete em cada Dez Pessoas com Deficiência estão fora do Mercado de Trabalho; e salário médio dessa População é menor, diz IBGE**. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/09/21/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge.ghtml> . Acesso em: 24 out 2022.

MOREIRA, Rafaela. **Pessoas com Deficiência Ocupam um por cento das Vagas de Emprego Formal no Brasil**. Disponível em: <https://correiodoestado.com.br/cidades/pessoas-com-deficiencia-ocupam-1-das-vagas-de-emprego-formal-no-brasi/381039/> . Acesso em: 24 out 2022.

FAISLON, Ivy Cruz. **Trabalho Formal de Pessoas com Deficiência no Estado da Bahia: Análise dos Cenários de 2007 a 2016**. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/31594/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Final%20-%20IVY.pdf>. Acesso em: 29 nov 2022.

SCHNEIDER Patrick Verfe, Bruna Angela Branchi, Cibele Roberta Sugahara, and Edson Keyso De Miranda Kubo. **Trabalho Decente Para Pessoas Com Deficiência e sua Inclusão No Mercado De Trabalho**. Disponível em <https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/13163/9975>. Acesso em: 29 nov 2022.

SILVA, Maria Isabel da. **Por que a terminologia "pessoas com deficiência"?** Disponível em: <https://www.selursocial.org.br/porque.html> . Acesso em: 29 nov 2022.