Servidores públicos com deficiência: Resultado parcial de pesquisa acerca da inclusão ao trabalho no âmbito do IFPB

Public servants with disabilities: Partial search results on inclusion to work under the IFPB

Mariana Camilo Medeiros Rosa
Lamara Fabia Lucena Silva
Rivania de Sousa Silva

Resumo: A inclusão das pessoas com deficiência no trabalho é uma das prioridades do serviço público federal brasileiro, incentivado através da reserva de vagas em concursos públicos. O presente trabalho pretende demonstrar resultado parcial de pesquisa em andamento no âmbito do Instituto Federal de Educação da Paraíba – IFPB, parte do Projeto intitulado "Política de inclusão e acessibilidade do IFPB: regulamentação institucional e dimensionamento das pessoas com deficiência", financiado pelo Instituto. A pesquisa em andamento utiliza, nesse recorte, o método de abordagem indutivo, através do qual se parte da constatação de servidores com deficiência no IFPB, pelo cumprimento da exigência de reserva de vagas para deficientes em concursos públicos, para inferir, por meio de oos métodos de procedimento estatístico e comparativo, uma noção dimensionada acerca da inclusão ao trabalho no âmbito do Instituto. Os resultados parciais, quando confrontados com a previsão legislativa de reserva de vagas em concurso público do artigo 5º, 2º da Lei nº 8.112, demonstram desde já a necessidade de maior atenção por parte da gestão de pessoas do Instituto no que diz respeito à permanência dos servidores com deficiência e à efetividade na política de inclusão ao trabalho.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa com Deficiência. Trabalho. IFPB.

1. INTRODUÇÃO

A proteção à pessoa com deficiência é pauta de Constituições de países democráticos e sua importância vem sendo ressaltada junto às mudanças sociais dos últimos séculos. Dentre os direitos das pessoas com deficiência está o do direito ao trabalho, bem jurídico de natureza social, que, além de direito humano de segunda dimensão, constitui, também, garantia fundamental. Ocorre que, além de enfrentarem discriminação e marginalização por meio de modelo caricativo, segundo o qual as pessoas com deficiência não são dotadas de capacidade laboral, a exclusão torna-se ainda mais acintosa em razão da multiplicidade de deficiências existentes.

Tais dificuldades exigem atuação premente do Poder Público com vistas a identificar os obstáculos e garantir a inclusão ao trabalho da população deficiente brasileira, que, de acordo com o último censo demográfico (IBGE, 2010), resulta em percentual de 23% (vinte e três por cento) de autodeclarados.

Outrossim, constata-se o enaltecimento pelo Poder Público do acesso ao trabalho, em detrimento da qualidade do ambiente laboral oferecido, obstruindo as chances de permanência das pessoas com deficiência nos empregos. Nesse palco, estabelece-se a falsa concepção de que o problema da inclusão se esgota mediante a criação de reservas de vagas em concursos públicos (art. 37, VIII, CF) para as pessoas com deficiência.

Apesar de estarmos vivenciando um momento de enormes avanços legislativos e políticos em relação à inclusão no trabalho, mormente a vigência recente da Lei nº 13.146, denominada Lei Brasileira de Inclusão, as diversas pesquisas na área vêm indicando distância significativa entre o que a lei propõe e a realidade laboral.

Diante desse quadro, sobressai a importância de se estudar a forma com a qual o servidor público com deficiência está incluído nas Instituições Federais, nos quais a gestão de pessoas ocupa papel essencial na missão de desenvolver as suas capacidades laborais. Traduz-se, desse modo, em tema que demanda atenção por parte de toda a sociedade, haja

vista a atualidade da discussão a respeito do acesso e da permanência das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Com o intuito de compreender a realidade dos trabalhadores com deficiência que laboram no âmbito do Instituto Federal de Educação da Paraíba – IFPB, foi direcionado parte do Projeto de Pesquisa intitulado "Política de inclusão e acessibilidade do IFPB: regulamentação institucional e dimensionamento das pessoas com deficiência", para investigar e dimensionar esse grupo.

O presente trabalho pretende demonstrar resultados parciais de tal pesquisa, utilizou-se do método de abordagem indutivo, através do qual se parte da constatação de servidores com deficiência no IFPB, pelo cumprimento da exigência de reserva de vagas para deficientes em concursos públicos, para inferir, por meio de os métodos de procedimento estatístico e comparativo, uma noção mais acurada inclusão ao trabalho no âmbito do Instituto, apontando para a importância da gestão de pessoas como agente de promoção do seu desenvolvimento.

2. A INCLUSÃO E O DIREITO À IGUALDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA INLUSÃO AO TRABALHO

Nos últimos séculos, houve mudança de paradigma ocorrida no cenário jurídico-social, pela qual sobressaiu a tutela a direitos de grupos que, seja por adotarem posições minoritárias quando no uso de sua liberdade, ou por restarem em situação de vulnerabilidade em razão de suas características pessoais, chamaram a atenção dos órgãos internacionais e do legislador constituinte para a necessidade de proteção específica.

Iniciou-se, assim, um processo de especificação do sujeito de direitos, diante do qual os sistemas jurídicos passaram a reconhecer o estabelecimento de discriminações positivas, que se traduzem no tratamento preferencial a um grupo historicamente discriminado, de sorte a colocá-los em um nível de competição similar ao daqueles que

historicamente se beneficiaram da sua exclusão (GOMES, 2001). Estas, que visam a promover inclusão social, devem ser distinguidas das discriminações negativas, que são atentatórias à dignidade e contribuem para a humilhação e marginalização ofensiva das pessoas.

As discriminações positivas se materializam no plano fático através das chamadas ações afirmativas, meios de equilibrar a representatividade de grupos excluídos socialmente, que apresentem histórico de marginalização nos diversos âmbitos, como educação, trabalho e cultura. Para se fazer destas, é necessário identificar os sujeitos que, em nome do direito à igualdade material, serão destinatários de direitos específicos, por um tempo determinado. Nesse ponto, os grupos de minorias e grupos vulneráveis apontam como pessoas historicamente marginalizadas na sociedade, demandando atenção jurídica.

A partir desse raciocínio, o que há hoje é uma relativização da não-discriminação: o fundamento do direito à igualdade permite o estabelecimento de discriminações positivas, que se traduzem em "*dar tratamento preferencial a um grupo historicamente discriminado, de sorte a colocá-los em um nível de competição similar ao daqueles que historicamente se beneficiaram da sua exclusão*" (GOMES, 2001, p. 22).

A aplicação de tais ações requer atenção, pelo fato de que, apesar de trazer um sentido de justiça e solidariedade social, põe em questão culturas sedimentadas entre gerações passadas e futuras, enquanto a geração atual sofre com ação discriminatória positiva. É preciso utilizá-las com limitações, ou ferirão o próprio princípio da igualdade. Só serão corretas quando consolidadas num consenso social generalizado, com uso consciente da liberdade e baseadas na dignidade humana. (GARCIA, 2005).

Desse modo, passou-se a tutelar os direitos de pessoas com características que as tornem socialmente vulneráveis, como as pessoas com deficiência. Um dos nortes mais importantes de inclusão se dá com relação ao direito ao trabalho.

O direito ao trabalho é, sobretudo, reconhecido como um dos direitos humanos. Está previsto, primordialmente, no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos

(1948), que garante a toda pessoa o "*direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho e a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego*".

O fator não-discriminação é crucial quando se trata de inclusão ao trabalho. Em se tratando de pessoas com deficiência, o empregador por vezes exclui o candidato por causa de sua aparência ou por mero desconhecimento do fato de que a deficiência não inibe o desenvolvimento de suas habilidades.

A relação de trabalho é campo fértil às discriminações devido ao liame *poder diretivo – subordinação* e à submissão do empregado aos comandos legais do empregador, em razão de sua hipossuficiência. O ato de discriminação é praticado em todas as fases da relação de trabalho, pelo empregador ou seu preposto, com objetivo de impedir o reconhecimento e o exercício de direitos fundamentais do trabalhador (GURGEL, 2010).

Dentre as normas que tutelam o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, merecem destaque, em nível internacional, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 (Organização das Nações Unidas – ONU). Ao ratificar seu texto normativo (através do Decreto Legislativo nº 186/2008), o Brasil reconheceu queas pessoas com deficiência têm direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

A Constituição Federal brasileira, por sua vez, prevê em seu art. 7º, inciso XXXI, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Impende ressaltar que, apesar de o art. 7º, inciso I, de a Constituição prever a possibilidade de o empregador brasileiro extinguir o contrato de trabalho unilateralmente, a sua liberdade de escolha é limitada: sofre restrições em nome do direito à igualdade e não discriminação. Ou seja, caso as escolhas do empregador ocorram por motivo discriminatório, a extinção contratual não será válida.

No que diz respeito à inclusão no serviço público, a Constituição brasileira prevê, em seu art. 37: "*a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá seus critérios de admissão*" (BRASIL, 1988).

Tal reserva de vagas em concursos públicos é disciplinada pela Lei 8.112 de 1990, assegurou aos trabalhadores com deficiência, em seu artigo 5º, §2º, "*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*" (BRASIL, 1990).

Em nível infraconstitucional, há em vigência no Brasil, ainda, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, (Lei nº 13.146/2015), destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e consequente posse da cidadania.

O Capítulo VI do referido Estatuto é destinado ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Inicialmente, em seu art. 34, assegura a igualdade de oportunidades, em todas as etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, permanência e ascensão no emprego, através de acesso a cursos de formação e de capacitação. Nesse dispositivo, vislumbra-se o princípio da equiparação, previsto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que consiste na "*garantia atribuída ao trabalhador de não sofrer discriminação salarial, quando o seu trabalho seja do mesmo valor de outro escolhido como paradigma*" (MAGANO, 1992, p. 268).

Prevê ainda que as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. (art. 34, §1º). Como *ambiente de trabalho acessível* deve ser considerado aquele que não impõe qualquer espécie de barreira ao deficiente, seja de ordem arquitetônica, a frustrar a liberdade de locomoção, seja de cunho tecnológico, a impedi-lo de ter acesso a conhecimentos técnicos e científicos.

Aplicando tais regras, as Instituições Federais brasileiras vêm trabalhando no sentido de fazer ingressarem e se manterem no trabalho as pessoas com deficiência. O quantitativo de trabalhadores com deficiência atuantes no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do estado brasileiro da Paraíba está sendo objeto de estudo em

projeto de pesquisa financiado pela Instituição, intitulado "Política de inclusão e acessibilidade do IFPB: regulamentação institucional e dimensionamento das pessoas com deficiência", cujos dados parciais serão demonstrados a seguir.

3. DADOS PARCIAIS DE PESQUISA

A pesquisa em andamento coletou dados fornecidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas do IFPB, especialmente o Departamento de Cadastro, Acompanhamento e Produção de Folha de Pagamento – DCAPP, em 10 de maio de 2017.

Como resultados parciais, são apresentados nesse trabalho dados obtidos que demonstram a quantidade de servidores com deficiência, o cargo e o início do exercício de cada servidor, apontados no quadro a seguir:

Tabela 1. Cargos e início de exercício dos servidores com deficiência do IFPB

Cargo	Início do exercício
ADMINISTRADOR (PCIFE) - 701001	17/05/2016
ADMINISTRADOR (PCIFE) - 701001	15/10/2012
ADMINISTRADOR (PCIFE) - 701001	17/05/2016
ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO (PCIFE) - 701062	05/01/2015
ASSISTENTE DE ALUNO (PCIFE) - 701403	13/05/2015
ASSISTENTE DE ALUNO (PCIFE) - 701403	13/05/2015
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	27/06/2013
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	28/08/2012
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	01/01/2010
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	04/04/2012
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	17/07/2013
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	17/05/2016
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	26/07/2013

ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	01/01/2010
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	30/07/2013
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	22/03/2012
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	29/08/2016
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	26/07/2013
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	13/05/2016
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	09/04/2012
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	23/05/2016
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	01/01/2010
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	26/06/2013
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200	25/07/2013
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701200 (EM LICENÇA PARA PÓS GRAD.)	23/03/2012
AUDITOR (PCIFE) - 701009	09/01/2015
AUX EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701405	30/03/2012
AUX EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701405	27/01/2016
AUX EM ADMINISTRACAO (PCIFE) - 701405	02/04/2012
AUXILIAR DE BIBLIOTECA (PCIFE) - 701409	12/01/2015
AUXILIAR DE BIBLIOTECA (PCIFE) - 701409	06/01/2015
AUXILIAR DE BIBLIOTECA (PCIFE) - 701409	24/05/2016
DIAGRAMADOR (PCIFE) - 701205	21/08/2012
PEDAGOGO-AREA (PCIFE) - 701058	23/05/2014
PEDAGOGO-AREA (PCIFE) - 701058	26/02/2015
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO (CMEBT) - 707001	08/06/2015
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO (CMEBT) - 707001	03/08/2015
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO (CMEBT) - 707001	03/08/2015
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO (CMEBT) - 707001	08/06/2015
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO	08/06/2015

(CMEBT) - 707001	
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO (CMEBT) - 707001	12/07/2013
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO (CMEBT) - 707001	08/06/2015
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO (CMEBT) - 707001	08/06/2015
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO (CMEBT) - 707001	10/07/2015
REVISOR DE TEXTOS (PCIFE) - 701073	08/08/2012
TECNICO DE LABORATORIO AREA (PCIFE) - 701244	13/05/2015
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS (PCIFE) - 701079	13/05/2015
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS (PCIFE) - 701079	01/02/2016
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS (PCIFE) - 701079	27/01/2016

Elaboração própria. Fonte: DGEP/IDPB.

4. CONCLUSÕES

Em análise dos dados coletados, constatou-se que menos de 2% (dois por cento) dos servidores ativos do IFPB são pessoas com deficiência. Também se constatou que pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) dos servidores com deficiência possuem cargo de natureza técnico-administrativa, sendo grande maioria se comparados com os servidores docentes.

Também se concluiu que o ingresso de pessoas com deficiência no âmbito do IFPB se iniciou após o ano de 2010, e vem se intensificando desde então. Porém, quando confrontados os números de servidores com a previsão legislativa de reserva de vagas em concurso público do artigo 5º, 2º da Lei nº 8.112, que garante 20% das vagas, e considerando a vigência dessa lei perdura desde 1990, esses resultados parciais demonstram desde já a necessidade de maior atenção por parte da gestão de pessoas do Instituto no que diz respeito à permanência dos servidores com deficiência e à efetividade na política de inclusão ao trabalho.

Deve-se privilegiar, ainda, a promoção de um *ambiente de trabalho inclusivo*, isto é, algo que acolha o deficiente em seu espaço de trabalho, ao invés de segregá-lo a locais específicos, isolado dos demais colegas que não têm deficiência. De modo que não seja tratado como um ser à parte, mas, antes, plenamente adaptado e confortável em seu ambiente de trabalho (FARIAS, C. C.; CUNHA, R. S.; PINTO, R. B., 2016).

Deve-se, ademais, atentar à regra de que as ações afirmativas possuem caráter excepcional e temporário. Seria um contrassenso manter uma medida que favorece a diferenciação com um objetivo específico: uma vez atingido o grau desejável de igualdade no âmbito social para o qual é voltada, a ação afirmativa deve ser extinta, sob pena de resultar incoerente.

Porém, o Instituto Federal da Paraíba ainda precisa continuar utilizando a reserva de vagas e atuar no sentido de manter os servidores com deficiência que estão em exercício com condições de trabalho apropriadas e adaptadas às necessidades especiais dos mesmos, em consonância com a legislação internacional, constitucional e interna brasileira, mormente o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015.

Referências

BRASIL. Constituição Federal da República Federativa do Brasil. 5 de outubro 1988.

_____. Lei Federal nº 13.146. Estatuto da Pessoa com Deficiência. 2015.

FARIAS, C. C.; CUNHA, R. S.; PINTO, R. B. Estatuto da Pessoa com Deficiência comentado artigo por artigo. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

GARCIA, Maria Gloria F.P.D. Estudos sobre o Princípio da Igualdade. Coimbra: Ed. Almedina, 2005.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro:

Renovar, 2001.

GURGEL. Yara Maria P. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo, LTr, 2010.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. Vol. II. 3 ed. São Paulo: LTr, 1992.