

INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Daniel M. SPRÉA¹

RESUMO: O trabalho enfoca de forma concisa como o deficiente seja físico ou mental, pode chegar ao mercado de trabalho. Seus direitos e como podem usar deles para garantir benefícios e conseguir entrar no mercado de trabalho não para ser somente uma obrigação da empresa, mas também fazer parte e ser uma peça importante da mesma.

Palavras-chave: Deficiência. Inclusão. Mercado de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos direitos sociais garantidos pela constituição federal. Seu artigo 7º além de prever os direitos trabalhistas básicos, garantido a todos os trabalhadores, ainda traz consigo, no inciso XXXI, que há **proibição de quaisquer discriminações no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência**. O presente trabalho abordou um tema comum no nosso cotidiano, que passa quase sempre despercebido por quem não tem possui algum tipo de deficiência, e não tem conhecimento de certa dificuldade que os deficientes encontram em entrar no mercado de trabalho.

2 Direito ao trabalho

Podemos fazer uma breve afirmação do professor doutor Luiz Alberto David Araujo, que em sua tese de doutorado pela PUC/SP em 1992 (A

¹ Discente do 1º ano do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. danielsprea@unitoledo.com.br

PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA) que traz de forma clara e objetiva o seguinte argumento:

“A pessoa portadora de deficiência quer mental (quando possível) quer física, tem direito ao trabalho, como qualquer indivíduo. Nesse direito está compreendido o direito à própria subsistência, forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana. O trabalho pode tanto se desenvolver em ambientes protegidos (como as oficinas de trabalho protegidas), como em ambientes regulares, abertos a outros indivíduos.

De qualquer forma, o direito ao trabalho pressupõe condições de transporte, pois não se pode imaginá-lo sem os meios físicos de acesso ao seu local. “Assim, o transporte, especial ou regular, faz parte integrante do direito ao trabalho.”

Luiz Alberto também relaciona algo que para pessoas não portadoras é tão simples como o transporte público, mas, para aquelas com algum tipo de deficiência gera um grande transtorno juntamente com um grande gasto de tempo. O autor ainda fala sobre o transporte público:

“Esse direito não se materializa só pela colocação de ônibus adaptados à disposição das pessoas portadoras de deficiência (acesso aos transportes públicos), mas, também, pelo favorecimento de condições de aquisição de meios para o transporte individual, ou seja, de veículos adaptados. Estes deveriam ser objeto de isenção tributária integral, tendo linhas de financiamento próprias para o que o portador de deficiência pudesse adquirir seu veículo, meio indispensável (diante da inexistência de transporte público adaptado regular) para o exercício de sua cidadania.”

2.1 DEFINIÇÃO DE DEFICIÊNCIA.

No Brasil, quem primeiro falou da definição da pessoa com deficiência foi o art. 3º do Decreto nº 3.298/99 que traz no inciso primeiro que traz consigo o conceito

“toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho

de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.”.

Já no decreto nº 3.956/01 o presidente promulgou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Que traz no art. 1º inciso I o conceito de que deficiência como:

“uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.”

2.2 Como é Feita a Comprovação de Deficiência?

A condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de:

a) Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do(a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição;

b) Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

2.3 Porque no passado, não havia interesse dos deficientes em ingressar no mercado de trabalho?

Pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC), não queriam ter um trabalho com

carteira assinada, pois caso tivesse, perderiam tal benefício, e em contrapartida se perderem o emprego não voltariam a receber o benefício. Isso afastou inúmeros deficientes do mercado de trabalho.

Mas a partir de 1º de agosto de 2011, a presidente Dilma promulgou a Lei nº12.470, que tem como finalidade alterar o art. 21 e 24 da lei 8742 de 1991, que dispõe sobre o plano de custeio da Previdência Social. O art. 21ª diz: “O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de micro empreendedor individual.”, e em seu primeiro parágrafo:

“§ 1o Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso.”

Com isso, o interesse do deficiente voltar ou ser inserido pela primeira vez no mercado de trabalho ficou grande. Pois antes dessa lei, para receber o benefício novamente, era preciso esperar muito, em alguns casos, até 10 anos.

2.3 Empresas Obrigadas

2.3.1 A instituição sem fins lucrativos está obrigada a preencher um percentual de seus cargos com pessoas com deficiência?

Sim, pois essa obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (art. 2º, § 1º, da CLT).

2.4 Cálculo da Cota

2.4.1 Para cálculo da cota de empregados com deficiência, utiliza-se o número de empregados da empresa ou do estabelecimento?

Quanto para verificar se a empresa está obrigada a ter portadores de deficiência no seu quadro, isto é, ter 100 (cem) ou mais empregados, como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número total de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa no Brasil (art. 10, § 1º, da Instrução Normativa nº 20/01).

2.4.2 Como são tratadas as frações no cálculo da cota?

As frações de unidade resultante da aplicação do percentual sobre a base de cálculo darão lugar a mais um trabalhador, ou seja, qualquer que seja a fração, o número de empregados a serem contratados deve ser arredondado para cima (art. 10, § 4º da Instrução Normativa nº 20/01).

2.5 A Contratação de Pessoa com Deficiência.

2.5.1 O que a empresa deve observar na seleção de empregado com deficiência?

A equipe que faz a seleção deve estar preparada para proporcionar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às particularidades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser

exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por não possibilitar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada com a finalidade de abrir o mercado de trabalho para uma parte que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas.

2.5.2 Pode ser exigida experiência do candidato com deficiência?

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos.

2.5.3 Quais as maneiras pelas quais as pessoas com deficiência podem ter acesso ao trabalho?

Como qualquer outra pessoa se deficiência, tem direito à colocação competitiva no mercado de trabalho, através de contratação, com todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, mesmo que sejam necessários apoios especiais não muito significativos.

Têm ainda direito à forma de colocação seletiva que, nos termos do decreto 3.298/99, art. 35, também é baseada em contratação regular e na garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, mas depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

É também possível, claro, a promoção do trabalho por conta própria, mediante trabalho autônomo, através de cooperativas ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Em todos esses casos são necessárias contribuições para a Seguridade Social.

2.5.4 Por que são necessárias e qual a importância das contribuições sociais para a Seguridade Social?

No Brasil, infelizmente, a prática mais comum é a da não-contribuição para a Seguridade pública. Isto, além de ser uma infração, porque a lei determina que, havendo trabalho, a contribuição é obrigatória, é um prejuízo, não só para os cofres públicos, mas para a qualidade de vida dos cidadãos em geral. As contribuições para a Seguridade, além de serem dever do trabalhador, são DIREITO seu. Aquele que contribuiu para a Seguridade terá direito a se aposentar e terá, ainda, direito a receber o mesmo valor do salário sobre o qual recolhe, em caso de acidente, doença que gere a necessidade de faltar ao trabalho por mais de 15 dias, ou licença maternidade. E o mais importante: em caso de morte do trabalhador, seus dependentes não ficam desamparados.

2.5.5 Quanto aos cargos públicos, acessados através de concurso, como se dá a reserva de vagas para as pessoas com deficiência?

Desde a Constituição de 1988, tais pessoas podem contar com uma reserva de vagas em todos os concursos públicos destinados ao ingresso de pessoal, nos termos do seu art. 37, VIII. A matéria está regulamentada pelas leis n. 7853/89 e 8.112/90 e pelo Decreto nº 3.298/99

2.5.6 Qual é o percentual de cargos que devem ser reservados em concursos públicos?

Até 20% das vagas oferecidas no concurso, nos termos do art. 5º, § 2º, de lei n. 8112/90. O percentual mínimo é de 5%, conforme o art. 37, § 1º, do Dec. 3298/99. Todo edital de concurso público deve trazer a previsão dessa reserva.

2.6 Frustração da Inserção do Deficiente no Mercado de trabalho.

2.6.1 Em cargos públicos.

LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989, Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – (CORDE) institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

“Ar. 8º- Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:“II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;”

2.6.2 Condutas que caracterizam o crime.

Deixar de observar, no edital de convocação para concurso público, a reserva de vagas determinada pela Constituição Federal (art. 37, VIII); mesmo observando-se a reserva de vagas, fazer a convocação de todos os candidatos aprovados sem deficiência, chamando os aprovados com deficiência somente no final, para procrastinar sua posse, ou então deixando o concurso caducar sem chamar os candidatos com deficiência com a função a ser exercida antes da posse, frustrando o que determina o Dec. 3.298/99 (art. 43, § 2º); deixar de propiciar as condições necessárias para realização da prova (local acessível, prova em braile ao auxílio de leitor, entre outras).

2.6.3 Frustração do acesso ao trabalho em regime de direito privado

“Ar. 8º- Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa: III – negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.”

2.6.4 Caracterização ou não da “justa causa”

Aqui também consideramos que a justa causa é qualquer elemento, não ligado à deficiência, que poderia obstar o acesso ao emprego ou trabalho, por parte de qualquer pessoa.

No entanto, a situação aqui é muito mais delicada, já que residências, por exemplo, não são obrigadas, por lei, a estarem arquitetonicamente adaptadas. Por outro lado, se for admitida a possibilidade de recusa de trabalhador com deficiência, em razão de sua deficiência, seria o mesmo que fazer dessa uma lei morta.

Assim, continuamos afirmando que, pelo menos no caso de pessoas jurídicas, especialmente médias e grandes empresas, a recusa

motivada pela deficiência, única e exclusivamente, faz com que seu responsável incorra nas penas do crime aqui analisado.

O ambiente de trabalho deve oferecer as condições indispensáveis ao desempenho da função, como deve fazê-lo para qualquer trabalhador. A diferença é que, no caso da pessoa com deficiência, são necessárias algumas adaptações específicas (banheiro adequado, programas específicos de computador para pessoas com deficiência visual, telefone adaptado para surdos, etc.).

3 CONCLUSÃO

Após apresentação de fatos e algumas colocações podemos observar que o governo brasileiro esta criando algumas maneiras do deficiente físico ser inserido no mercado de trabalho.

Essa discussão ainda vai levar algum tempo para ser concluída, pois, ainda faltam centros de aprendizagem para capacitação para o mercado de trabalho, que possam suportar a demanda de deficientes no Brasil, algumas cidades como São Paulo, Santo André e Presidente Prudente, todas do estado de São Paulo, já contam com centros para tal capacitação. Nas duas primeiras cidades já há fila de espera para as empresas contratarem os deficientes, já em Presidente Prudente, o processo iniciado no início de 2012, já gera frutos e muitas empresas já começaram a se adequar para receber os deficientes.

No mês de setembro de 2011 a secretária nacional de Assistência Social, Denise Colin, assinou a ampliação do projeto para mais oito capitais: João Pessoa (Paraíba), Porto Alegre (Rio Grande do Sul), Recife (Pernambuco), Belém (Pará), Campo Grande (Mato Grosso do Sul), Teresina (Piauí), Fortaleza (Ceará) e Curitiba (Paraná).

Em um futuro próximo, teremos, com toda a certeza, centros de qualificação no Brasil inteiro, e com a criação de leis que incentivem as empresas a contratares os deficientes, o crescimento do numero de vagas se elevara fazendo com que todos tenham uma chance de ingressar no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga, Rio de Janeiro, 2007. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade e diversidade**.

MACIEL, Álvaro dos Santos, São Paulo, 2011. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**.

ARAUJO, Luiz Alberto David, Tese de doutorado, PUC/SP, 1992. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**.

Brasília: MTE, SIT, 2007, 2. ed. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. —. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/43930>>

ASSIS, Marselha Silvério de, **Aspectos relevantes sobre o tratamento jurídico conferido à pessoa com deficiência no Brasil** —. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/43930>>

BRASIL, **LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989**.— Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>

BRASIL, **DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999** - Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências; Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>

BRASIL, **LEI Nº 12.470, DE 31 DE AGOSTO DE 2011** – DOU DE 1/09/2011, Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/2011/12470.htm>>

BRASIL, **LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990** - Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>

BRASIL, **Instrução Normativa nº 20/01**; Disponível em:
<http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_4.asp>