

MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Sara Regina Jardim Dão¹
Otávio Augusto Custodio de Lima²
Natureza do Trabalho³

RESUMO

O presente trabalho tem como proposta a Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, um olhar as políticas públicas sobre a acessibilidade, expondo o impacto Lei de Cotas na luta contra o preconceito a efetiva contratação e fiscalização, desde a aplicação e a porcentagem de empregadores com deficiência em empresas. Defendendo a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Uma análise sobre as normas de direito internacional, as garantias da constituição federal 1988 e leis complementares, convenções para a Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência, junto ao Ministério do Trabalho, a importância de profissionais capacitados ao atendimento junto a pessoas com deficiência na sua capacitação, para o emprego no ambiente de trabalho, melhorando produtividade. Para a elaboração do presente artigo foi utilizado o método dialético com técnicas de natureza bibliográfica.

Palavras-chave: pessoas com deficiência, mercado de trabalho, dificuldades.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 ACESSIBILIDADE, 2 MERCADO DE TRABALHO, 3 LEI DE COTAS, 3.1 Notas da redação, 4 ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

A inserção da pessoa com deficiência no contexto do trabalho é um tema que vem fazendo parte das discussões dentro da Educação Especial já de longa data, porém, no Brasil, a legislação sobre acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor há mais de 30 anos, mais precisamente nas Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de

¹ Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

² Professor do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

1990, que define em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que determina uma cota de vagas para a pessoa com deficiência, variando de 2 a 5 %, junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários (BRASIL, 1999a; 1999b).

A Acessibilidade para Deficientes vai muito além acabar com as barreiras, estejam elas nas vias públicas, nos transportes, no mobiliário urbano e até mesmo na comunicação. Acessibilidade no ambiente de trabalho, servindo como uma garantia de direitos iguais, como o que esta disposta na constituição federal de 1988 em seu art. 5. Mesmo com a promulgação dessas leis, a oportunidade para a pessoa deficiente, de ter acesso ao mercado de trabalho, ainda caminhou em passos lentos durante muito tempo e começou a tomar impulso com a fiscalização mais rigorosa pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, mediante punições às empresas que não vinham cumprindo com a lei.

Num país de estrutura econômica instável como o Brasil, com um quadro alarmante de desemprego, a competitividade para conseguir um espaço no mercado de trabalho é imensa. Além disso, a falta de informações sobre a deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos quanto à absorção dessa mão-de-obra pelas empresas.

Apesar dessas leis terem funcionado como uma válvula impulsionadora para a abertura de vagas nas empresas, o número de pessoas com deficiência que ora está participando do mercado de trabalho, ao contrário, ainda está muito aquém do que ela prevê. Segundo Néri (2003), a Relação Anual de Informações - RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego mostrou que no ano de 2000, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, apenas cerca de 537 mil eram pessoas com deficiência, representavam 2,05% desse total. Quais as mudanças diante dos números de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho? São só as limitações, acessibilidade e barreiras?

A simples existência de leis, por si só, não se constitui uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na prática, a jornada ainda é bastante longa, pois existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente dessa população no mercado de trabalho. Dentre eles, o preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá

recebê-la como funcionária, para que não se corra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei.

Para Ferreira (1998), a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de uma certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população. Em realidade, o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, por meio das informações distorcidas que foi recebendo.

Ao longo da história, a sociedade praticava a exclusão social da pessoa com deficiência e estabelecia padrões que os consideravam como incapazes de realizar qualquer atividade relacionada ao trabalho. Tamanha importância sobre esse tema, as normas de âmbito internacional, OIT e ONU.

A relevância da Lei Brasileira de Inclusão foi um marco importantíssimo não só para garantir os direitos das pessoas com deficiência, mas também para consolidar uma terminologia que trata a deficiência como a necessidade encontrada pela nossa sociedade de adaptar seus espaços para que possam ser usufruídos por todo mundo.

E por sua vez, Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência instrui que é direito das pessoas com deficiência se manterem em um trabalho que tenham escolhido ou que tenham recebido aceitação no mercado e cujo ambiente seja inclusivo e acessível.

O presente artigo tem por objetivo compreender os desafios da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e analisar os direitos assegurados pelas leis, observando os meios de fiscalização.

A metodologia escolhida foi o método dialético com técnicas de natureza bibliográfica. Analisando artigos, textos jurídicos, coleta de informações, para uma discussão e conclusão.

1 ACESSIBILIDADE

A palavra “acessibilidade” é derivada de “acesso” e indica a capacidade de dar condições para que todas as pessoas usufruam de um local de forma plena e independente. Ela deve estar nos espaços, no transporte, na comunicação e em qualquer outro serviço. Trata-se da lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que define normas e critérios para promover a acessibilidade. Seu objetivo é acabar com as barreiras,

estejam elas nas vias públicas, nos transportes, no mobiliário urbano e até mesmo na comunicação.

Acessibilidade para Deficientes - Adaptações e Normas de acessibilidade para deficientes. A Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, é o órgão de Assessoria da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, responsável pela gestão de políticas voltadas para integração da pessoa portadora de deficiência, tendo como eixo focal a defesa de direitos e a promoção da cidadania.

A Lei nº 7.853/89 e o Decreto n.º 3.298/99 balizam a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, criando assim as principais normas de acessibilidade para deficientes. A CORDE tem a função de implementar essa política e para isso, orienta a sua atuação em dois sentidos: primeiro é o exercício de sua atribuição normativa e reguladora das ações desta área no âmbito federal e, o segundo é desempenho da função articuladora de políticas públicas existentes, tanto na esfera federal como em outras esferas governamentais.

Com a ampliação do conceito de acessibilidade, a nomenclatura é “diferentes tipos de acessibilidade”, que servem para garantir direitos igualitários para todos, Acessibilidade atitudinal, que diz respeito ao comportamento das pessoas sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações. Acessibilidade arquitetônica, promover a adequação de espaços e a extinção de barreiras físicas e ambientais em residências, espaços públicos e privados, edificações e equipamentos urbanos. Acessibilidade metodológica, também conhecida como acessibilidade pedagógica e diz respeito à queda de barreiras nas metodologias de ensino. Ou seja, professores que realizem trabalhos ou atividades com recurso de acessibilidade para estudantes com deficiência, também muito presente em ambientes corporativos, na análise dos postos de trabalho adequados aos profissionais com deficiência. Acessibilidade instrumental visa superar barreiras em utensílios, instrumentos e ferramentas de estudo nas escolas e também em atividades profissionais, de recreação e lazer. Acessibilidade programática está relacionada às normas, leis e regimentos que respeitam e atendem as necessidades das pessoas com deficiência, e se necessário, utilizar adaptações razoáveis para incluir a todos. Há também de se falar sobre as Barreiras que prejudicam muito o avanço e melhoria da acessibilidade, como as barreiras físicas, comuns nas residências, lugares públicos e espaços comerciais. Barreira na comunicação aqui pode falar na comunicação de LIBRAS é a sigla da Língua Brasileira de Sinais, uma língua de

modalidade gestual-visual onde é possível se comunicar através de gestos, expressões faciais e corporais. Onde na maioria das vezes não existe um profissional capacitado para atender uma pessoa com essa deficiência. Barreiras comportamentais, aqui estamos falando do preconceito da falta de informação correta.

Uma das questões importantes para a pessoa com deficiência é a acessibilidade, poder se deslocar corretamente e principalmente de maneira mais autônoma possível, para que o trabalhador se sinta mais motivado e se sinta parte do local de trabalho, uma função onde se exija que o mesmo fique em um canto ou mesmo parado em qualquer autonomia, não se pode acontecer, não se pode falar de acessibilidade se o trabalhador não puder ir e vim sozinho, pois a própria constituição prevê a igualdade e sem discriminação de todos independente da vulnerabilidade, e, sendo de responsabilidade do governo a criação e aplicação de tais normas de acessibilidade, para que, uma pessoa com deficiência possa enfrentar melhor as condições desiguais da sociedade, e o Estado se coloca como o promotor dos direitos sociais e individuais.

A lei 10.098, de 19/12/2000 estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

No artigo 5º, devem ser observadas as normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas ABNT nos projetos e os traçados dos elementos de urbanização públicos e privados de uso comunitário, nestes compreendidos os itinerários e as passagens de pedestres, os percursos de entrada e de saída de veículos, as escadas e rampas. Também nos artigos 11º e 13º garante ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados de modo que sejam ou se tornem acessíveis às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

A convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência, documento este que possui grande importância para a garantia dos direitos da pessoa com deficiência onde consolida o entendimento de naturalização do conceito de deficiência, superando a concepção ultrapassada de negação e exclusão desse grupo da comunidade social, o que há agora, portanto, é a crença de ocupação dos espaços públicos por todos os cidadãos, independente de suas limitações. JUNIOR (2004, p.31) afirma que: "[...] no que se refere à empresa ela deve se preocupar com a adequação do ambiente de trabalho, garantido a perfeita acessibilidade, adaptando o local, as instalações e desenvolver um

efetivo treinamento para que o portador de necessidade especial possa ser um empregado produtivo".

2 MERCADO DE TRABALHO

As pessoas com deficiências (PCD) são garantidas pela Constituição Federal de 1988 e leis complementares (Lei. 7.853/89) e normas internacionais (Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana) Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência (Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007).

A Convenção 159- Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi realizada na 69ª Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983. Essa convenção determinou que todos os países membros deveriam considerar a finalidade da reabilitação profissional e permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida e se promova, para que haja a inserção ou a reinserção dessa pessoa na sociedade.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência instrui o que é direito das pessoas com deficiência se manterem em um trabalho que tenham escolhido ou que tenham recebido aceitação no mercado e cujo ambiente seja inclusivo e acessível. Esse direito também é garantido àquelas pessoas que adquiriram alguma deficiência por conta do trabalho. Devem ser consideradas as seguintes medidas, conforme a legislação: Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego; Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas; entre outras diversas garantias que você conhecerá em outros artigos.

Ao longo da história, a sociedade praticava a exclusão social da pessoa com deficiência e estabelecia padrões que os consideravam como incapazes de realizar qualquer atividade relacionada ao trabalho.

Com a legislação Lei. Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe o apoio da Pessoa com Deficiência sobre sua integração social. Todas às Pessoas com Deficiência terão os mesmos direitos constitucionais de igualdade da pessoa humana.

Observamos que a sociedade possui uma visão de homem padronizada e classifica as pessoas de acordo com essa visão. Elegemos um padrão de normalidade e nos esquecemos de que a sociedade se compõe de homens diversos, que ela se constitui na diversidade, assumindo de outro modo as diferenças (MATTOS,2002, p.01).

O Estado brasileiro não se preocupava efetivamente com a questão dos deficientes antes do início da década de 1980, "O que encontramos na legislação federal foram apenas alguns decretos, artigos ou parágrafos dirigidos às questões dos 'deficientes' e/ou df e que tratam os problemas de forma superficial e esporádica" (CARMO, 1997, p.31).

De acordo com IAMAMOTO (1998, p.60) "O trabalho é uma atividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de outros homens. Pelo trabalho o homem se afirma como um ser social e, portanto, distinto da natureza".

Comparando o trabalho com o selo distintivo da atividade humana, a mesma autora afirma que o homem é o único ser que realiza o trabalho, sendo capaz de projetar antecipadamente na sua mente o resultado a ser obtido "[...] é pelo trabalho que as necessidades humanas são satisfeitas ao mesmo tempo em que o trabalho cria outras necessidades" (IAMAMOTO, 1998, p.60).

De acordo com ANTUNES (2002), a exclusão de determinadas pessoas do mercado de trabalho reflete na ampliação do trabalho informal e no aumento do exército industrial de reserva, o que contribui para aumentar os índices de desemprego. Resta lembrar que o trabalhador da informalidade está automaticamente destituído de direitos como a seguridade social, pois estes estão ligados a formalidade do trabalho.

A pessoa com deficiência luta de várias formas para conquistar sua inserção no mercado de trabalho. Para CARMO (1997, p.68): Uma destas formas é a procura individual, através da qual a pessoa com deficiência recorre às empresas, aos centros de recrutamento ou outros órgãos destinados à seleção de profissionais. Outra forma é buscar de entidades que oferecem cursos profissionalizantes especializados. Geralmente ligado a empresas de grande porte que absorvem os melhores profissionais ali preparados. Uma terceira forma é através das Associações de "Deficientes", as quais lutam, junto à comunidade empresarial, para obtenção de vagas nos diferentes setores de produção.

Para TANAKA, MANZINI (2005), a falha no processo de formação e qualificação profissional é o aspecto que maior dificulta a inserção da pessoa com

deficiência no trabalho, além de fatores individuais, econômicos e sociais. "No Brasil, essa formação tem frequentemente ocorrido por intermédio de programas desenvolvidos por oficinas pedagógicas ou protegidas de instituições de ensino especial" (TANAKA, MANZINI, 2005, p. 275). Estas instituições especiais e associações que assumem, em grande parte, a qualificação profissional e o encaminhamento de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, para TANAKA, MANZINI (2005) também, tem a responsabilidade pelo ensino de habilidades sociais que são imprescindíveis para o seu convívio na situação de trabalho.

3 A LEI DE COTAS

Lei de Cotas para PCD(PESSOAS COM DEFICIÊNCIA) 8213/91 - LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, conhecida como lei de contratação de PCD nas Empresas. Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais.

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção legal:

- até 200 funcionários..... .2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

A lei de Cotas para PCD 8.213/91 garante o direito a inclusão no mercado de trabalho pessoas com algum tipo de Deficiência que artigo 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, considera pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias que podem estar em maior e menor nível de comprometimento e outros tipos de deficiência não visíveis como os ostomizados ou deficiência com movimento reduzidos que nem sempre são visíveis no ambiente de trabalho.

Consideram-se deficiências que se enquadram e são abrangidas na Lei de Cotas, para os efeitos deste Decreto:

I - Pessoa com deficiência, além daquelas previstas na Lei no 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e

II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

A lei 8.213/91 em seu art. 89 A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho

e do contexto em que vive. O paragrafo único traz que a reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

A reabilitação torna o indivíduo capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia desde que estas sejam compatíveis com a sua limitação. Entende-se por reabilitada, à pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31).

É primordial o suporte como base de apoio o reingresso e a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com profissionais da área do Serviço Social e psicologia poderiam estar como mediadores na garantia do cumprimento da Lei de Cotas.

Podemos considerar a Lei de Cotas como um avanço na ampliação de oportunidades de autonomia do ser social, ou seja, um grande avanço na legislação brasileira.

Empresas que descumpram essas disposições podem ter suspensos os financiamentos e empréstimos junto a órgãos oficiais, além de se tornarem inaptas para a licitação. Os incentivos fiscais são suspensos e há uma multa em dinheiro que é fixada de acordo com a gravidade do problema. A fiscalização é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio de auditores desse órgão. A análise de dados do emprego e as visitas aos empregadores garantem que tudo seja cumprido como o esperado.

A preocupação em reservar um percentual de vagas de trabalho para pessoas com deficiência surgiu na Constituição Federal de 1988, para o ingresso no setor público. O artigo 37, parágrafo VIII, cita que: "A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão". (BRASIL,1988, p. 26).

Entretanto, tal percentual foi numericamente definido somente na lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. No art. 5º, § 2, essa lei proclama: Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado 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% das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, 1990).

3.1 NOTAS DA REDAÇÃO

A Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça transformou entendimento já pacificado pelo tribunal na Súmula 377, que garante portador de deficiência da capacidade de visão em apenas um dos olhos o direito de concorrer em concurso público às vagas reservadas aos deficientes.

STJ, Súmula 377: "O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes".

Diversos precedentes embasaram o teor do enunciado desta súmula, dentre eles:

"MANDADO DE SEGURANÇA Nº 13.311 - DF
RELATOR: MINISTRO FELIX FISCHER
EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. RESERVA DE VAGA. CANDIDATO DEFICIENTE. VISÃO MONOCULAR. NOMEAÇÃO. DIREITO LÍQUIDO E CERTO. RECONHECIMENTO.

A visão monocular constitui motivo suficiente para se reconhecer ao impetrante o seu direito líquido e certo à nomeação e posse no cargo público pretendido, dentre as vagas reservadas a portadores de deficiência física. Precedentes do c. STF e desta c. Corte Superior. Segurança concedida".

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região TRT -1 – RECURSO ORDEINÁRIO : RO 001103936201450100006 RJ
EMENTA
MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO. COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI 8.213/91

Não se olvida que o art. 93 da Lei 8.213/91 tinha estabelecido critérios objetivos, a fim de garantir o acesso ao trabalho, enquanto elemento essencial da dignidade humana, aos portadores de deficiência, em atendimento especialmente ao art. 227 da CF/88. Ocorre que a aplicação literal do art. 93, com a imposição imediata da penalidade, sem a detida análise das circunstâncias do caso concreto, levaria ao esvaziamento desarrozoado do princípio social da função da empresa

art. 173 da CF/88, que também gozam do status constitucional. Isso porque puniria o empregador, em consideráveis quantias que dificultam ou inviabilizam o exercício da atividade econômica, apenas tendo como fundamento a imputação objetiva de não haver o preenchimento da vaga destinadas aos portadores de deficiência. Desta forma, em que se pese o legislador não tenha feito nenhuma ressalva para a não incidência da penalidade em questão, ela se evidenciaria totalmente injustificável (desproporcional) para os casos em que se houve a oferta de vaga para pessoas portadoras de deficiência, mas o não preenchimento delas se deu a favor alheio a vontade do empregador. Logo, a aplicação da multa do art. 93 da Lei nº 8.213/91 reclama que se investigue os demais elementos fáticos para o não cumprimento das vagas destinadas a pessoas portadoras de deficiência, sob pena de configurar ilegal violação a direito líquido e certo ao empregador.

Tribunal Regional do Trabalho da 3 região TRT – 3 – RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 0010442-56.2018.5.03.0011
0010442-56.2018.5.03.0011

EMENTA

AUTO DE INFRAÇÃO. AÇÃO ALULATÓRIA. MULTA ADMINISTRATIVA. COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91

A Lei 8.213/91, em seu art. 93, determina que, nas empresas com cem ou mais empregados, haja a contratação de determinado percentual de pessoas com deficiência, não havendo, no texto legal, previsão da possibilidade de ressaltar qualquer atividade econômica, comercial ou mesmo beneficente da contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiência. O objetivo do legislador foi o de assegurar igualdade de tratamento entre os portadores de deficiência ou reabilitados pela previdência social e os não-portadores, visando à profissionalização e a inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho, pois a Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil, prevê que todo País membro deverá considerar que a finalidade de reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve um emprego, promovendo-se assim a integração ou reintegração dessas pessoas na sociedade, com o claro objetivo de garantir medidas adequadas para a reabilitação profissional e a promoção de oportunidade de emprego para a pessoa com deficiência, tendo como princípio fundador o da igualdade de oportunidade entre todos os trabalhadores.

4 ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Segundo o Decreto 3.298 de, 20 de dezembro de 1999, é considerado pessoa com deficiência: Art. 3º Para os efeitos deste Decreto considera-se:

I - Deficiência – 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;

II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

A lei n ° 13.146, chamada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência foi criada em 6 de julho de 2015. Essa lei foi construída tendo como base preceitos estabelecidos pela Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência de 2008 da ONU e busca assegurar e promover os direitos das pessoas com deficiência para garantir sua inclusão social e cidadania.

A Lei Brasileira de Inclusão foi um marco importantíssimo não só para garantir os direitos das pessoas com deficiência, mas também para consolidar uma terminologia que trata a deficiência como a necessidade encontrada pela nossa sociedade de adaptar seus espaços para que possam ser usufruídos por todo mundo. Esse conceito, entretanto, é relativamente recente, tendo sido instituído pela primeira vez pela ONU em 1992, ocasião em que foi celebrado o primeiro Dia Internacional da pessoa com deficiência.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A questão da nomenclatura ganhou mais visibilidade no período das duas Guerras Mundiais, já que muitos soldados voltaram dos combates com dificuldades de locomoção relacionadas aos ferimentos de guerra. O termo utilizado na época, “incapacitados”, tinha relação com essa conjuntura, e trazia consigo a conotação de “indivíduos que perderam sua capacidade”. Foi nessa época que um grupo de veteranos da II Guerra Mundial com deficiência iniciaram um movimento pró ambientes sem barreiras, que culminou com o surgimento das primeiras normas norte-americanas de acessibilidade em edifícios.

Já na década de 60 o movimento por uma sociedade inclusiva deu mais um salto graças aos esforços dos chamados “Tetras Rolantes”, grupo de 7 pessoas com tetraplegia que desenvolveram um serviço de atendentes pessoais do qual eles mesmos precisavam para viverem suas vidas com autonomia. Essa instituição existe até hoje, e é conhecida como Centro de Vida Independente. Muitos consideram os Tetras como os precursores do movimento civil pelos direitos das pessoas com deficiência nos Estados Unidos.

Esse movimento acabou chegando no Brasil na própria década de 60, tendo culminado com a criação da Emenda Constitucional No 1/1969, que definiu o uso da palavra “deficiente”. Posteriormente, a Emenda Constitucional No 12/1978 surgiu com o intuito de oferecer medidas mais contundentes de promoção da igualdade, como proibição de discriminação e garantia de acesso a espaços públicos. Uma década mais tarde, a Constituição Brasileira de 1988 modificou o termo “deficiente” para “pessoa portadora de deficiência”, que, posteriormente, foi adequado para “pessoa com deficiência”.

O termo “portadores” faz referência a algo que se "porta", como algo temporário, quando a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente.

E também o termo “deficientes” o termo isolado ressalta apenas uma das características que compõem o indivíduo, ao contrário da expressão "pessoa com deficiência", que se mostra mais humanizada ao ressaltar a pessoa à frente de sua deficiência, valorizando-a independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

Portanto, que as expressões “deficientes” ou "portador de necessidades especiais" tornaram-se obsoletas e inadequadas, vez que não mais correspondem ao novo paradigma adotado pelo Estado brasileiro ao ratificar a Convenção da ONU e, deste modo, foi substituído acertadamente pela terminologia "pessoa com deficiência", que ao adotar uma perspectiva mais humanizada considera que estes indivíduos são, antes de tudo, pessoas.

CONCLUSÃO

Para que uma sociedade se torne mais justa e igualitária, é necessário que se promova à inclusão das pessoas que são excluídas do processo social, e, desse grupo, fazem parte as pessoas com deficiência. Essa é uma preocupação cada vez mais crescente no cenário da sociedade de um modo geral, desde a aprovação da Declaração

de Salamanca, em 1994 e, frequentemente, faz parte do discurso daqueles que lutam em prol à pessoa com deficiência. Tal documento consolidou o direito de igualdade de participação dessa população nos sistemas educacionais e sociais, independente das diferenças existentes

Ao ser colocado em prática tudo visto até aqui, significa dar uma maior autonomia para pessoa com deficiência, ao empregador, demonstrar interesse, em apresentar melhorias no local de trabalho, porque as dificuldades não estão só nas limitações, mas também em encontrar vagas que se adequem a sua deficiência, para garantir uma maior inclusão e permanência.

A inserção da pessoa com deficiência no mercado é cercado de incertezas e dificuldades, mas algo que se torne essa inserção mais difícil acaba ficando com a qualificação e a desinformação, fazendo aumentar ainda mais o preconceito, além de que fatores individuais, sociais e econômicos acabam erroneamente colaborando, o intermédio de programas para o desenvolvimento de ensino especializado em atender pessoas com deficiência é uma boa maneira de alterar esse cenário no Brasil.

É importante refletir o papel da sociedade frente as mudanças e melhorias, mais quando falamos de pessoas com deficiência o Estado ainda engatinha para chegar o necessário, mais algo que vem sendo mudado e melhorado junto ao Estatuto da pessoa com deficiência, onde não só direito e garantias, mas também prevê expressamente em um dos seus artigos o direito à igualdade de oportunidades e à proibição de qualquer tipo de discriminação, pois hoje em dia já podemos notar muitas mudanças positivas, mesmo estando longe do ideal, uma delas sem dúvida e a acessibilidade que anda com as barreiras e o capacitismo no ambiente de trabalho.

Com isso, medidas importantes para reduzir ou eliminar barreiras que impedem à pessoa com deficiência, de ter uma participação social plena, começaram a ser tomadas.

Ainda falta qualificação profissional e preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da empresa. Além disso, a sua reduzida participação no mercado de trabalho acabou também sendo reforçada pelas inúmeras barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional, comprometendo o seu direito fundamental de ir e vir. Por outro lado, a falta de informação sobre a deficiência acabou restringindo a oportunidade de ocupação de funções que fossem efetivamente adequadas às suas reais dificuldades e possibilidades.

Não resta dúvida que a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, mas ela por si só não irá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para chegar ao mercado de trabalho. Com a criação do estatuto da pessoa com deficiência, conhecida também como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) tendo como base preceitos estabelecidos pela Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência de 2008 da ONU.

Ainda o preconceito enraizado na sociedade, para as empresas a pessoas com deficiência são incapazes de realizar um trabalho, mesmo com os sistemas de cotas algumas empresas não cumprem o esperado, o que determina a Lei, portanto as empresas de grandes números de funcionários estão sendo obrigadas a fazer a contratação para não sofrerem penas administrativas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

É fundamental um profissional capacitado para atender uma pessoa com deficiência, mas também o profissional de serviço social nas empresas privadas como gestor, será o mediador dos interesses da classe trabalhadora e empregadora, oferecendo orientação adequada a todos, investimento em acessibilidade estrutural e funcional, de modo que o espaço de trabalho esteja realmente preparado para receber pessoas com deficiência, sem que existam barreiras e obstáculos para a sua melhor performance profissional; promover campanha para combater a discriminação no ambiente de trabalho, ampliação e otimização dos processos de seleção e recrutamento, de modo que o mercado esteja realmente aberto às pessoas com deficiência, desde os primeiros passos dessa jornada.

REFERÊNCIAS

SOUZA, Maria Rúbia de. Graduada em serviço social pela Faculdade Católica de Uberlândia. Kamimura Ana Lúcia Martins. Assistente Social, mestre em educação. Professor-orientador. Faculdade Católica de Uberlândia Osório José da Cunha. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho**. Unesp Franca 2020

TANAKA Elisa Dieko Oshiro. Docente da Universidade Estadual de Londrina - Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Educação da Unesp - Campus de Marília. MANZINI Eduardo José. Departamento de Educação Especial - FFC - Unesp - Campus de Marília. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Bauru, SP 2020

RODRIGO. **O mercado de trabalho para pessoas com deficiência: como se preparar?**. FREEDOM. 2020 <https://blog.freedom.ind.br/mercado-trabalho-pessoas-com-deficiencia/>

FREITAS, Fernando Conheça 7 tipos de acessibilidade para tornar nossa sociedade mais inclusiva. FUNDAÇÃO DORINA NOWILL PARA CEGOS. 2020. <http://fundacaodorina.org.br/blog/sete-tipos-de-acessibilidade/>

EQUIPE SIGNUM. **Saiba mais sobre a lei de acessibilidade para deficientes no Brasil**. BLOG SIGNUM. 2019. <https://blog.signumweb.com.br/curiosidades/saiba-mais-sobre-a-lei-de-acessibilidade-para-deficientes-no-brasil/>

O QUE É LIBRAS. <https://www.libras.com.br/o-que-significa-libras>

LEI N° 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**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm

LEI N° 8.213 de 24 de outubro de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.**

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm

LEI N° 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.**

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm

PESSOA COM DEFICIENCIA. Ministério Público do Estado do Paraná – MPPR.

<https://pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>

SCHMIDT, Renata. **Pessoa com deficiência? Necessidades especiais? Conheça o termo correto.** GUIA DE RODAS. <https://guiaderodas.com/pessoa-com-deficiencia-necessidades-especiais/>

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: **Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 06. ed. São Paulo: Editora BOITEMPO, 2002 .

CARMO, Apolônio A.do. Deficiência Física: **A sociedade Brasileira Cria, Recupera e Discrimina.** 2. ed. BRASILIA : 1997, p. 24-68.

SILVA, Luzia Félix da. **A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E SUPERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO.** Monografias Brasil Escola. https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm#indice_10

GENOFRE, Gisele Accarino Martins. **A INCLUSÃO SOCIAL E LABORAL DA PESSOA DEFICIENTE.**

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional** - SãoPaulo: Cortez, 1998.

JUNIOR, Roberto Bolonhini. **Portadores de necessidades especiais**: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. 01. ed. São Paulo: Editora ARX, 2004. v. 01. 381 p.

MATTOS, Edna Antonia de. **Deficiente Mental**: Integração/Inclusão/Exclusão. VIDETUR -13, Espanha, 2002. p. 03-20.

MAIOR, Isabel M. M de Loureiro. **As Políticas Públicas Sociais Para as Pessoas Portadoras de Deficiência no Brasil**. São Paulo, 1997.

FERREIRA, S.L. **Aprendendo sobre a deficiência mental: um programa para crianças**. São Paulo: Memnon, 1998, 138p.

OMOTE, S. **Perspectivas para conceituação de deficiências**. Revista Brasileira de Educação Especial, Piracicaba, v.2, n.4, p. 127-135, 1996.

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia>

