



A EFETIVAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

THE EFFECTIVENESS OF THE RIGHT TO WORK TO PERSONS WITH DEFICIENCY

Rafael Morengue dos Santos¹

RESUMO: A Constituição Federal traz em seu bojo um conjunto de princípios e regras que regulamentam as relações interpessoais, bem como a relação entre o Estado e o seu povo. Neste sentido, a Carta Magna brasileira de 1988 assegura a todos direitos de modo igualitário. Dentre tais direitos destaca-se o Direito ao Trabalho sendo um Direito Social que, por sua vez, possui a essência de Direito Fundamental. As pessoas com deficiência necessitam que tais direitos sejam efetivados. Para tanto o Estado se vale das políticas públicas para que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho. O artigo se desenvolveu com pesquisas em obras literárias e websites.

Palavras-chave: políticas públicas; direitos sociais; direitos fundamentais; direito ao trabalho; pessoas com deficiência.

ABSTRACT: The Federal Constitution brings in its core a set of principles and rules that regulate interpersonal relations, as well as the relationship between the State and its people. In this sense, the Brazilian Constitution of 1988 assures all rights equally. Among these rights stands out the Right to Work being a Social Law that in turn has the essence of Fundamental Law. Persons with deficiency need to have these rights implemented. For this, the State uses public policies to enable person with deficiency to enter the labor market. The article developed with research on literary works and websites.

¹ Acadêmico de Direito do Centro Universitário Toledo (Unitoledo), estagiário da Procuradoria Seccional Federal/AGU em Araçatuba –SP.

Key words: public policy; social rights; fundamental rights; right to work; persons with deficiency.

INTRODUÇÃO

Conforme alude o preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil, institui-se com a sua promulgação um Estado Democrático que tem por escopo assegurar o exercício de direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, representando verdadeiros axiomas que norteiam a atuação do Estado.

Como corolário dos valores que fundam o novo ordenamento jurídico, emanam os fundamentos e objetivos do Estado Democrático de Direito, ressaltando dentre eles a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a busca em promover o bem de todos sem preconceitos de raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Nesse diapasão, para a concretização dos princípios e direitos supramencionados, o Estado se vale de um conjunto de ações denominado políticas públicas, que tem como fundamento promover o bem-estar da sociedade suprindo as necessidades, demandas e expectativas de interesse público, visando coordenar os meios à disposição do Estado e também as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados, guardando, portanto, estrita relação com os direitos sociais (BUCCI, 2006).

Destarte, analisar como o Estado tem atuado na promoção da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de relevante importância para concluir qual tem sido a atenção dirigida aos princípios e direitos fundamentais como a cidadania, a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho, a igualdade e a justiça, promotores das políticas públicas e, o mais importante, quais os efetivos resultados.

1. ESCORÇO HISTÓRICO DO TRATAMENTO ATRIBUÍDO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Na história mundial sempre existiram pessoas com algum tipo de deficiência, conforme Silva (1987, p. 21) “anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas,

amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto à própria humanidade”.

Partindo de Roma Antiga, era permitido o sacrifício ou o abandono do próprio filho que nascesse com alguma deformidade, caso contrário, metade dos bens da família eram confiscados (DIAZ, 1995). O mesmo ocorria em Esparta, onde as pessoas que possuíam alguma deficiência eram jogadas ao mar, havendo um verdadeiro “descarte” daqueles que não poderiam contribuir com o aspecto militar da pólis (SILVA, 1987).

Ainda em Roma segundo Silva (1987, p. 130):

Cegos, surdos, deficientes mentais, deficientes físicos e outros tipos de pessoas nascidos com má formação eram também, de quando em quando, ligados a casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como a atividades dos circos romanos, para serviços simples e às vezes humilhantes.

Na Era Cristã, as imperfeições físicas eram interpretadas pela cultura da época como um castigo originado do pecado. Esta afirmação é confirmada pela passagem bíblica encontrada no livro de João, 9:1-3:

E, passando Jesus, viu um homem cego de nascença. E os seus discípulos lhe perguntaram, dizendo: Rabi, quem pecou, este ou seus pais, para que nascesse cego? Jesus respondeu: Nem ele pecou nem seus pais; mas foi assim para que se manifestem nele as obras de Deus.

Dessa maneira, com o advento do Cristianismo, foi lançado simultaneamente um olhar de misericórdia, mas ainda de castigo divino sobre aqueles que apresentavam alguma deficiência.

Transpondo alguns séculos, em França, foi protagonizada uma história de grande repercussão, o arremesso de anões. O fato se dava em um bar da pequena cidade de Morsang-sur Orge, entretanto a prefeitura interditou o local e proibiu a atividade sob o fundamento de que aquela prática violava a ordem pública e a dignidade da pessoa humana. O caso exposto chegou até a Comissão de Direitos Humanos da ONU, convalidando o que fora decidido pelas autoridades francesas (BARROSO, 2014).

Ante os breves e principais apontamentos históricos, é cognoscível que as pessoas com deficiência eram alvos de diversas barbáries e o preconceito era apenas um detalhe ou um elemento propulsor das atrocidades que aconteciam.

O Estado, conhecedor dos obstáculos enfrentados por essas pessoas ao longo da história, não poderia deixá-las desamparadas, sendo assim, a necessidade de regulamentação e o desenvolvimento de políticas públicas que assegurasse a inclusão dessa parcela da sociedade tornou-se cada vez mais necessárias e crescentes.

2. DEFINIÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A definição de pessoa com deficiência, no âmbito jurídico, pode ser extraída da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei. nº 13.146, de 6-7-2015), que entrou em vigor no dia 02 de janeiro de 2016. A referida lei é fruto dos princípios e regras emanados da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York em 30 de março de 2007, fazendo com que o nosso ordenamento jurídico se adequasse as exigências internacionais.

Impende salientar que esta foi a primeira Convenção Internacional que dispõe sobre matéria de direitos humanos a ingressar pelo artigo 5º, § 3º da Constituição Federal, sendo aprovada pelo Congresso Nacional com status de emenda constitucional.

De acordo com o artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência, *in verbis*:

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.

Com relação à aludida definição, pode-se considerar dois aspectos precípuos e os elementos que a compõe, quais sejam, o aspecto biológico e o aspecto sociológico (CARDOSO, 2016).

O primeiro trata-se de impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Entende-se por impedimento de longo prazo aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 anos, período este retirado do art. 20, § 10 da Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742, de 7-12-1993), que regulamenta a concessão do benefício de prestação continuada, benefício de assistência social que será prestado, a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, conforme prevê o art.

203, inciso V da Constituição Federal, que concede a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa idosa com 65 anos de idade ou mais e à pessoa com deficiência incapacitada para o trabalho e para a vida independente.

O segundo aspecto refere-se à interação dos impedimentos biológicos com barreiras, e a obstrução da participação plena e efetiva da pessoa com deficiência na sociedade, em igualdades de condições com as demais pessoas.

A própria lei que conceitua quem é pessoa com deficiência dilucida o que são barreiras:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros [...].

Desse modo, a deficiência deve ser compreendida como um impedimento de longo prazo, não sendo necessariamente definitivo ou permanente, de natureza biológica, trazendo restrições tanto biológicas quanto sociais para a pessoa com deficiência (CARDOSO, 2011).

3. DIREITO AO TRABALHO

O direito ao trabalho é constitucionalmente assegurado, estando previsto precipuamente no TÍTULO II, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, no CAPÍTULO II, que dispõe sobre os Direitos Sociais.

Considerando o posicionamento na estrutura do texto constitucional em que se encontra a garantia ao trabalho, é possível concluir que o legislador constituinte o consagrou como um direito fundamental e inerente a todos independentemente de raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Dessa maneira, o direito ao exercício da atividade laboral está intrinsecamente ligado com os direitos sociais, que reclamam do Estado uma resposta ativa e concretizadora, conforme lição de Silva (2005, p. 286):

Direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente,

enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais.

Reforçando a ideia de exaltação do princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais efetivados por meio do exercício da atividade laborativa e buscando compreender o real sentido que o legislador atribuiu ao trabalho, leciona Bulos (2005, p. 425):

[...] trabalho, à luz do que estabelece a linguagem prescritiva do legislador constituinte, significa meio de se ganhar a vida licitamente, através de desempenho de uma atividade produtiva remunerada. Nesse particular, assemelha-se a emprego. De fato, o que se buscou, em tese, foi uma resposta contra o desemprego, o descontentamento, a fome, a miséria, a violência e outros males insitos à estrutura dos Estados capitalistas.

Na seara internacional o direito ao trabalho também tem recebido uma especial atenção como se verifica na Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Também, no preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1919, menciona-se a luta contra o desemprego como uma necessidade urgente de superação.

Ante a apresentação de algumas garantias expressas em diplomas legais nacionais e internacionais, é possível concluir quanto à relevância do direito que toda pessoa tem ao trabalho como um direito fundamental, social e essencial para a consecução até mesmo da concretização de outros direitos sociais. O exercício do direito ao trabalho, portanto, deve ser assegurado, promovido e incentivado direta e indiretamente pelo Estado.

4. INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme apontamentos anteriormente apresentados sabe-se que a República Federativa do Brasil tem entre seus fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Também se verificou que o

exercício do trabalho é reconhecido como um direito fundamental a todas as pessoas indistintamente, afastando qualquer hipótese de preconceito. O direito ao trabalho, portanto, deve ser acessível às pessoas com deficiência e como este é um direito social o Estado deve garantir que a sua finalidade seja alcançada, qual seja, proporcionar a essa parcela da sociedade meios que reduzam as desigualdades e as discriminações, resultando na inclusão dessas pessoas na atividade laborativa.

4.1. Princípio da não discriminação quanto à admissão de pessoa com deficiência

Dentre os princípios que permeiam o Direito do Trabalho, o princípio da não discriminação incide e aplica-se precipuamente à situação das pessoas com deficiência, uma vez que elas estão mais vulneráveis aos atos discriminatórios. Referido princípio está intimamente ligado ao princípio da isonomia.

Impende ressaltar que segundo a Convenção N. 111 da Organização Internacional do Trabalho no artigo 1º, entende-se por discriminação:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Tendo ciência das dificuldades sociais enfrentadas por pessoas com alguma espécie de deficiência, o legislador constituinte buscou vedar a prática discriminatória objetivando a facilitação da inserção daquelas pessoas no mercado de trabalho. Tal afirmação é corroborada com base no artigo 7º, XXXI da Carta Política de 1988 que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência, recentemente em vigor, também traz importantes dispositivos quanto a não discriminação:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Destarte, é notória a preocupação do legislador com vistas a dirimir a discriminação e criar um ambiente social, no âmbito trabalhista, mais inclusivo.

5. POLÍTICAS PÚBLICAS E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Sabe-se que o trabalho constitui-se um direito social inerente a todos, sendo repudiada qualquer espécie de discriminação dirigida a alguém no tocante a seleção, contratação, admissão, permanência no emprego etc.

Quanto à importância dos direitos sociais e o que eles representam para o Estado, explica Comparato (2010, p. 77) “os direitos sociais se realizam pela execução de políticas públicas, destinadas a garantir amparo e proteção social aos mais fracos e mais pobres; ou seja, aqueles que não dispõem de recursos próprios para viver dignamente”.

Destarte, não basta o Estado garantir, por meios legais, os direitos sociais, mas deve utilizar-se de instrumentos que conduzam tais direitos ao plano da efetivação por meio de políticas públicas que conforme entendimento de Bucci (2006, p. 241) trata-se:

Políticas públicas são programas de ação governamental visando a coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados. Políticas públicas são metas coletivas conscientes e, como tais, um problema de direito público, em sentido lato.

Na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, no TÍTULO II que dispõe Dos Direitos Fundamentais, no CAPÍTULO VI – Do Direito ao Trabalho é possível analisar quais são as propostas e metas que o Estado deve atingir para a consecução da inclusão.

A referida lei em seu artigo 35 dispõe que é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Assim sendo, as políticas públicas devem ser direcionadas não somente para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas também devem utilizar-se de mecanismos que garantam a permanência dessas pessoas no trabalho.

Ainda o artigo 37 da mesma lei explicita que configura a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a sua colocação de forma competitiva, em igualdade de oportunidade com as outras pessoas, atendendo as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva, bem como a adaptação razoável no meio ambiente.

6. DA HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

A habilitação e a reabilitação das pessoas com deficiência é um direito constitucionalmente assegurado independentemente de prévia contribuição à seguridade social conforme reza o artigo 203, IV.

O artigo 36 da lei nº 13.146/15 já esposada alhures, corrobora o referido dispositivo constitucional ao prever que deve o poder público implementar serviços e programas de habilitação e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo de trabalho, respeitando sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

Por habilitação e reabilitação, portanto, compreende-se um direito subjetivo do indivíduo para a aquisição ou recuperação da condição de apto ao trabalho (MATINEZ, 2013, p. 932), passando o indivíduo de uma situação inativa para uma situação ativa, participando efetivamente do convívio social. E essa condição de aptidão para o trabalho é alcançada por intermédio da instituição de serviços e programas que tenha o escopo de atender estas pessoas, transmitindo a elas a qualificação científica e técnica necessária para o ingresso no âmbito do trabalho, conservando-o e nele progredindo.

Vale mencionar que a lei nº 8.213/91 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, no artigo 89, apresenta como uma das formas de promover a reabilitação profissional o fornecimento de equipamentos como prótese, órtese e instrumentos que auxiliem na locomoção da pessoa com deficiência quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso.

7. AÇÕES DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As ações promovidas pelo Estado referente à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho refletem a imperatividade dos princípios fundamentais que norteiam a sua atuação na consecução do bem-estar coletivo.

Desta forma, o Estado tem criado programas e mecanismos voltados a atender a necessidade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

7.1 BPC Trabalho

Dentre os programas governamentais que visam promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho há o BPC Trabalho, um Programa de Promoção do Acesso das Pessoas com Deficiência.

O BPC Trabalho é um programa de iniciativa do Governo Federal, realizado pelos Ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), do Trabalho e Emprego (MTE), da Educação (MEC) e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), dirigido às pessoas que desejam ingressar no mercado de trabalho, mas enfrentam dificuldades em razão da falta de preparo técnico e científico. As instituições que pertencem ao “Sistema S” (Serviço Nacional de Aprendizagem) como SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP, estão habilitadas a oferecer capacitações.

O referido programa busca promover a qualificação e a inserção das pessoas com deficiência, que são beneficiárias do benefício de prestação continuada, no campo do trabalho. O benefício é administrado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome e operacionalizado pelo INSS e o recurso para pagamento do BPC advém do Fundo Nacional de Assistência Social.

A atividade laborativa pode ser exercida com carteira assinada, como autônomo, como microempreendedor individual etc.

No momento em que a pessoa com deficiência, beneficiária do BPC, começa a exercer atividade remunerada o benefício é suspenso pelo órgão concedente (INSS). Essa regra provém da Lei nº 12.470/11, que alterou a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (Lei nº 8.742/93), desta forma, o benefício não é mais cancelado, mas fica suspenso enquanto durar o trabalho.

Essa alteração legislativa advinda da Lei nº 12.470/11, trouxe importantes reflexos na inserção das pessoas com deficiência no campo do trabalho, pois anteriormente esta parcela da sociedade tinha receio de exercer qualquer atividade remunerada e ter o seu benefício cancelado, deixando de participar do contexto social na sua plenitude por meio do trabalho. O artigo 21-A, §1º da Lei Orgânica da Assistência Social dispensa a realização do exame médico e a reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para que haja a continuidade do pagamento do benefício de prestação continuada, ora suspenso em razão do exercício de atividade remunerada pelo beneficiário, quando a atividade laborativa for extinta, simplificando e estimulando dessa forma o trabalho.

Também, a pessoa com deficiência contratada como aprendiz não terá o benefício de prestação continuada suspenso, limitando a dois anos o recebimento simultâneo da remuneração e do benefício conforme se depreende do §2º do artigo 21-A da Lei nº 8.742/93.

7.2 Programa de apoio às pessoas com deficiência – PADEF

Outro programa que expõe qual tem sido a atuação estatal no que tange às políticas públicas de inclusão é o Programa de Apoio às Pessoas com Deficiência – PADEF.

O PADEF foi criado em 1995 é administrado pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Governo de São Paulo e tem como objetivo a criação de oportunidades voltadas à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O programa opera nos postos de atendimento ao trabalhador – PAT, e também nas unidades do Poupa Tempo.

O trabalho do PADEF consiste no cadastramento, na seleção, na orientação e no encaminhamento de pessoas com deficiência para cursos ou para vagas abertas no mercado de trabalho.

Para tanto, utiliza-se um sistema online e gratuito do governo estadual de intermediação de mão de obra chamado Emprega São Paulo.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei. nº 13.146, de 6-7-2015, que entrou em vigor no dia 02 de janeiro de 2016, dentre várias mudanças e inovações que ela tem trazido destaca-se o benefício de auxílio-inclusão e a utilização do FGTS para a aquisição de órteses e próteses.

Quanto ao auxílio-inclusão, ele encontra-se disciplinado no artigo 94 que dispõe:

Art. 94. Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que:

I - receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.

No primeiro inciso está a hipótese daquele que recebe o benefício da prestação continuada e passe a exercer atividade laborativa que o enquadre como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social e no segundo inciso há a hipótese daquele que tenha recebido o predito benefício nos últimos cinco anos e já exerça atividade laboral. O auxílio inclusão é um benefício cumulativo com a remuneração percebida pela pessoa com deficiência pelo exercício de atividade laboral, caso em que o benefício de prestação continuada ficará suspenso.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência também incluiu o inciso XVIII no artigo 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, elencando mais uma hipótese de utilização do FGTS:

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.

Diante dessas duas novidades que o Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe, conclui-se que houve direta e indiretamente um incentivo para que as pessoas com deficiência passem a trabalhar, promovendo assim a inclusão.

7.3 Inclusão no setor público

A mais clara previsão normativa que assegure a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito do primeiro setor está apregoada no artigo 37, VIII da Constituição Federal que preconiza:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Analisando o inciso pode-se concluir que ele se enquadra, quanto à aplicabilidade, em norma de eficácia limitada, uma vez que há a necessidade de elaboração de lei posterior que regule sua aplicabilidade.

A Lei nº 8.112/90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, no artigo 5º, § 2º, elucida que será assegurado as pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, onde para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Por sua vez, o percentual de vagas também foi regulado pelo Decreto nº 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, no artigo 37, § 1º, fixando em 5% (cinco por cento) o mínimo de vagas a serem preenchidas.

Destarte, harmonizando as duas disposições tem-se um percentual mínimo de vagas de 5% estabelecido pelo Decreto nº 3.298/99 e um máximo equivalente a 20% das vagas conforme a Lei nº 8.112/90 destinadas aos candidatos com deficiência.

Oportuno se faz destacar também que a Lei nº 7.853/1989, em seu artigo 8º, II, sanciona com pena de 2 a 5 anos de reclusão e multa quem obstar a inscrição em concurso público ou o acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência.

7.4 Inclusão no setor privado

A ordem econômica nacional esta fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, objetivando garantir a todos a existência digna com observância de alguns princípios que, dentre eles, se destaca a busca do pleno emprego.

Assim sendo, tendo como fundamento a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador que possua alguma deficiência (art.

7º, XXXI, CF/88), o Estado por meio de políticas públicas busca proporcionar a todos a igualdade de oportunidades e para que esta finalidade seja atingida há a necessidade de intervenção na atividade econômica privada.

A regulamentação referente à contratação de pessoas com deficiência pela iniciativa privada advém da Lei nº 8.2013/91, e expressa especificamente no artigo 93 que, a empresa que possuir cem ou mais colaboradores está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência, habilitadas ou reabilitadas, beneficiárias da Previdência Social.

A proporção em que se dá essa contratação segundo o artigo 93 da lei supradita é a seguinte:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

O empregado que possua alguma deficiência ou o reabilitado não está resguardado pela garantia de estabilidade, sendo assim, é possível sua demissão podendo ser dispensado motivada ou imotivadamente.

Embora o empregado com deficiência ou reabilitado possa ser dispensado, essa dispensa obedece a preceito legal elencando no § 1º do art. 93 da lei previdenciária. Quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a 90 dias, e a dispensa imotivada no contrato por prazo indeterminado, a demissão de empregado com deficiência ou reabilitado está condicionada a contratação de outro empregado em condição semelhante, de forma substitutiva, àquele dispensado.

Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização quanto às vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social.

A empresa que não seguir as regras de cotas estabelecidas em lei está sujeita a sanções judiciais e multa de R\$ 2.143,04 (dois mil cento e quarenta e três reais e quatro centavos) a R\$ 214.301,53 (duzentos e catorze mil trezentos e um reais e cinquenta e três centavos) conforme consta na Portaria Interministerial MTPS/MF nº 1 de 08.01.2016.

CONCLUSÃO

Conforme exposto alhures, o Estado se vale de um conjunto de ações que tem por objetivo promover o bem-estar da coletividade frente a situações socialmente problemáticas, tendo como norteadores de sua atuação princípios basilares como a igualdade, a dignidade da pessoa humana, a cidadania entre outros.

Ao longo da história as pessoas com deficiência tiveram tratamentos distintos ante o contexto social em que viveram. No entanto, o que atravessou os séculos e persiste nos dias atuais é o preconceito que advém de parcela da sociedade que não atribui um tratamento isonômico a essas pessoas.

No entanto, pode-se dizer que nos séculos XX e XXI começaram a ser questionados com maior veemência, em razão do surgimento de organizações internacionais do pós-guerra, diversos temas atinentes à política, economia e a questões sociais.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ficou patente a intenção do legislador constituinte em assegurar diversos direitos sociais a todo o povo, incluindo, portanto, a pessoa com deficiência. Além da Constituição surgiram diversas legislações para tratar do tema da deficiência, bem como a realização de pactos internacionais.

É possível constatar que o Estado tem atuado de maneira a tornar efetivos os direitos que ele mesmo assegura, promovendo mediante políticas públicas a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. São diversos os programas públicos criados com o intuito de promover a inserção da pessoa com deficiência no campo do trabalho.

Quanto ao setor público e privado, a inserção da pessoa com deficiência tem sido garantida constitucionalmente e por meio de leis infraconstitucionais, por meio de cotas, que no caso do primeiro setor realiza-se mediante aprovação em concurso público.

Embora seja obrigatória, resguardada as condições legais, a contratação de trabalhadores com deficiência pela atividade privada, havia uma grande dificuldade em encontrar trabalhadores com deficiência que estivessem capacitados para tanto. O Estado diante desta situação tem disponibilizado a essas pessoas cursos que as habilite ao trabalho.

No Brasil, segundo o último censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), havia 45,6 milhões de brasileiros que declararam possuir alguma deficiência, representando 23,9% da população brasileira que no referido ano era de 190,7 milhões.

Conforme o censo de 2010 havia 86,4 milhões de trabalhadores, isto é, 53,3% do total da população brasileira, sendo 20,4 milhões pessoas com deficiência, apenas 23,6% do total.

Para fins de comparação o censo realizado em 2000 revelou que 24,6 milhões de pessoas possuíam alguma deficiência, ou seja, 14,5% da população brasileira, do total de 169,8 milhões de brasileiros.

Em 2000 havia 81,3 milhões de trabalhadores, ou seja, 47,9% em relação ao total da população brasileira, dentre os quais 9 milhões eram pessoas com deficiência representando 11,1% do total de trabalhadores.

Analisando os dados acima expostos, tem-se um aumento de 12,5% na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no período referente aos anos de 2000 a 2010.

Destarte, conclui-se que o Estado tem buscado efetivar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, analisando em longo prazo, tem alcançado resultados satisfatórios, promovendo a igualdade e resguardando os direitos fundamentais da pessoa com deficiência.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, João Ferreira de. Bíblia Sagrada. 1ª ed. São Paulo: Geográfica, 2002.

BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: A construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*. Trad. Humberto Laport de Mello. 3ª reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BRASIL. *Código Civil*. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. LexColetânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

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

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.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

BRASIL. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

BRASIL. *Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*. Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015. Brasília, DF: Senado, 2015.

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.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BUCCI, Maria Paula Dallari. *Direito administrativo e políticas públicas*. São Paulo: Saraiva, 2006.

BUCCI, Maria Paula Dallari. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (Org.). *Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico*. São Paulo: Saraiva, 2006.

BULOS, UadiLammêgo. *Constituição Federal anotada*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CARDOSO, Oscar Valente. *Benefício Assistencial e Lei nº 12.435/2011: Redefinição do Conceito de Deficiência*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 91, ago 2011. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em: 31 mar. 2016.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 7ª ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAZ, Antonio León Aguado. *Histórias de las deficiências*. Madrid: Escuela Libre Editorial, 1995.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

MARTINEZ, Vladimir Novaes. *Curso de direito previdenciário*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica aos trabalhadores portadores de deficiência*. In: *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 5 abr. 2016.

SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 24 ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Otto Marques da. *A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem de hoje*. São Paulo: CEDAS, 1987.