

INSERÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro⁶⁷

1 - Introdução:

Os seres humanos são, por natureza, desiguais. É papel do Estado respeitar tais desigualdades e procurar minimizá-las por meio de ações afirmativas. Em outras palavras, o Estado deve identificar os cidadãos que, por suas características, necessitem de maior proteção, para poder agasalhá-los com leis que lhes garantam, ao menos, patamares civilizatórios básicos de vida.

No Brasil, por questões histórico-culturais, várias são as pessoas que necessitam dessa proteção especial: mulheres, negros, crianças, portadores de deficiências físicas, mentais e/ou sensoriais, dentre outros.

Interessam, neste estudo, os portadores de deficiência.

Para que não haja dúvida, convém esclarecer que a expressão “pessoa portadora de deficiência” foi empregada propositadamente no lugar da expressão “pessoa portadora de necessidades especiais”. Isso se deve não apenas porque é a terminologia adotada na legislação pátria, mas também pelo fato de a expressão “pessoa portadora de necessidades especiais” ser extremamente ampla, envolvendo – até mesmo – indivíduos que estejam apenas brevemente impedidos de exercer suas atividades rotineiras. Ademais, o termo “pessoa portadora de deficiência” retrata melhor a realidade vivida pelo indivíduo que a porta, já que, segundo a doutrina, *“o que definiria, verdadeiramente, uma pessoa portadora de deficiência seria o grau de dificuldade dessa pessoa para sua plena integração social”*⁶⁸, seja por razões físicas, mentais e/ou sensoriais.

O Estado precisa criar os meios para que o portador de deficiência possa ser incluído na sociedade e se autoprover. Para isso, precisa garantir-lhe saúde, educação e, quando na idade legal: trabalho.

Porém, não me refiro aqui a “qualquer trabalho”. Reporto-me ao trabalho de qualidade, que lhe possa render satisfação profissional, qualidade de vida e sustento, tal qual ocorreria com qualquer outro ser humano.

No Brasil, são várias as leis que visam a proteção dos portadores de deficiências no mercado de trabalho. Mas será que elas efetivamente cumprem o papel a que se dispõem?

2 - Inserção, integração ou inclusão?

Os vocábulos “integração” e “inclusão”, apesar da semelhança semântica, não possuem sentido idêntico. Quanto às semelhanças, ambos priorizam a inserção do portador de deficiência na vida em sociedade, donde se conclui que “inserção” é gênero, do qual “integração” e “inclusão” são espécies.

No que tange às diferenças, pode-se dizer que incluir é mais do que integrar. Incluir pressupõe uma “inserção total e incondicional” do indivíduo na sociedade, enquanto que integrar passa a ideia de “inserção parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa”. Na integração, parte-se do pressuposto de que a dificuldade está na pessoa

⁶⁷ Juíza do Trabalho titular da 20ª VT, doutora e mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; professora titular de Prática Trabalhista na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

⁶⁸ GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego – o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá Editora, 2008, p. 31.

portadora de deficiência, e que esta pode ser incorporada no mercado de trabalho sempre que suas características permitirem. A inclusão exige, por sua vez, a transformação da sociedade como um todo e, consequentemente, num universo menor, a mudança de mentalidade dos empregadores, já que o meio ambiente de trabalho tem que se transformar para receber os trabalhadores portadores de deficiência.

Pode-se afirmar, ainda, que a integração seria a inserção do deficiente preparado para conviver na sociedade, e a inclusão seria uma mudança da própria sociedade, que se transforma, para que a pessoa portadora de deficiência possa se desenvolver e exercer sua cidadania.

Resumindo, a integração privilegia o portador de deficiência, dividindo com ele a responsabilidade da inserção, enquanto a inclusão tenta avançar, exigindo também da sociedade, em geral, condições para essa inserção.⁶⁹

Segundo Miguel Lopez Melero,

quando falamos de uma sociedade inclusiva, pensamos naquela que valoriza a diversidade humana e fortalece a aceitação das diferenças individuais. É dentro dela que aprendemos a conviver, contribuir e construir juntos um mundo de oportunidades reais (não obrigatoriamente iguais) para todos. Isso implica numa sociedade onde cada um é responsável pela qualidade de vida do outro, mesmo quando esse outro é muito diferente de nós⁷⁰.

Portanto, o fato de a legislação laboral brasileira estabelecer quotas para as empresas contratarem portadores de deficiência física, não significa que o legislador garantiu a tais pessoas o respeito às suas necessidades com oportunidades reais. Na verdade, muitas empresas cumprem sua meta de quotas sem nenhuma preocupação com a inclusão do trabalhador portador de deficiência no seu sistema produtivo. Simplesmente contratam o trabalhador, sem preparar os demais empregados para a convivência com a diversidade. Na prática, ao invés de a empresa preparar-se material e psicologicamente para receber o portador de deficiência, é este que acaba se adaptando às condições já existentes, o que o faz passar por situações tão constrangedoras quanto discriminatórias.

Quando se fala em inclusão social do portador de deficiência, tem-se em mente que toda a sociedade se movimenta e se adapta para suprir as necessidades de tais indivíduos, o que a torna mais justa para todos. Assim, é o empregador quem tem que se preparar para bem receber o portador de deficiência e não o contrário.

3 - O papel da educação na inclusão do futuro trabalhador

Para que as pessoas portadoras de deficiência possam efetivamente ser incluídas no mercado de trabalho, deve haver políticas públicas de inclusão que antecedam a seu ingresso nas empresas. Mister-se faz que referida mão-de-obra se qualifique e, para tanto, a escola deve repensar o seu papel.

A ela, não basta mais a ideia tradicional de adestrar o educando para que este apenas reproduza mecanicamente comportamentos tidos como “normais”. O sistema educacional brasileiro deve ter como meta fazer com que tais pessoas adquiram cultura suficiente para conduzir suas próprias vidas. Desse modo, o Brasil saíria do sistema assistencialista de amparo aos portadores de deficiência para galgar um modelo competen-

⁶⁹ Disponível em <http://www.portaleducacao.com.br/pedagogia/artigos/7243/inclusao-escolar-e-deficiencia>, acesso em 26 de fevereiro de 2010.

⁷⁰ MELERO, Miguel Lopez - *Diversidade e Cultura: uma escola sem exclusões*. Universidade de Málaga. Espanha, 2002.

cial e autônomo. Em suma, as pessoas portadoras de deficiência seriam educadas para o auto-sustento e para a autonomia e não para o assistencialismo e para a comiserção.

4 - As leis trabalhistas brasileiras efetivamente promovem a inclusão do trabalhador?

Dentre os textos legais que tratam do tema, pode-se citar o artigo 203 da Constituição Federal, relativo à assistência social. Note-se que o inciso IV de referido Diploma faz menção à habilitação e à reabilitação de pessoas portadoras de deficiência e a sua integração à vida comunitária. Não havia, à época de sua redação, a preocupação com a "inclusão" do trabalhador na vida social, por isso o texto constitucional fala tão somente em sua mera integração à comunidade. O assistencialismo, absolutamente necessário enquanto não se atinge o ideal da inclusão, está previsto no inciso V do mencionado artigo, e ocorre na hipótese de impossibilidade de o portador de deficiência manter-se com recursos próprios ou de sua família. Em tais casos, independentemente de recolhimento de contribuição social anterior ao INSS, a pessoa portadora de deficiência receberá a concessão de uma renda mensal equivalente a um salário mínimo.

Enquanto o artigo 203 da Constituição Federal assegura uma renda mínima ao portador de deficiência que não consegue se auto-sustentar, o artigo 7º, inciso XXXI e o artigo 37, inciso VIII da Lei Maior garantem-lhe a proteção jurídica ao mercado de trabalho.

Tal proteção, no âmbito infraconstitucional, foi reforçada por meio do artigo 93 da Lei 8.213/91 que reserva um percentual gradativo das vagas de trabalho da iniciativa privada às pessoas portadoras de deficiência, conforme o total de empregados existentes na empresa, desde que esta conte com cem ou mais subordinados:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I- Até 200 empregados.....2%;

II- de 201 a 500.....3%;

III- de 501 a 1.000.....4%;

IV- de 1.001 em diante.....5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição.

No serviço público, há garantia semelhante, no parágrafo 2º do artigo 5º da Lei 8112/1990 que diz:

§ 2º 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% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Convém, mencionar, ainda, que a Lei 7.853/89 dispõe em seu artigo 2º que

ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive no que tange à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e a outros direitos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Na área da formação profissional e do trabalho, a Lei 7.853/89 garante ao portador de deficiência o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; estabelece ainda que haverá empenho do Poder Público na criação e manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; compromete-se a praticar ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; bem como garante a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

O artigo 8º da lei mencionada no parágrafo antecedente apenas criminalmente aquele que obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência; negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho; recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência.

Doutro turno, o Decreto 3.298/99, artigo 3º, definiu juridicamente o vocábulo “deficiência”, qualificando-o como 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; “deficiência permanente” como 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; e incapacidade como 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.

O inciso I do artigo 6º do Decreto em apreço finalmente passa a estabelecer a “inclusão” social como meta a ser atingida pela política nacional de acessibilidade, visando a garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, abandonando o cunho assistencialista dos primórdios da legislação sobre a matéria.

Entretanto, as duas leis mais recentes que abarcam a questão da inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, a meu ver, marcam retrocesso e não avanço nas melhorias de sua condição social. Refiro-me à Lei 11.180/2005 (Lei de Aprendizagem, já incorporada à CLT) e à Lei 11.788/08 (Lei de Estágio).

Com efeito, o parágrafo 5º do artigo 428 da CLT exclui os portadores de deficiência do limite máximo de idade para a aprendizagem. Em outras palavras, a aprendizagem termina aos 24 anos de idade para os demais cidadãos e pode durar “para todo o

sempre” aos portadores de deficiência. Da mesma forma ocorre com o parágrafo 1º-A do artigo 429 do Diploma Consolidado que os exclui do limite temporal máximo de dois anos de duração do contrato. Desse modo, um portador de deficiência pode ser eternamente aprendiz, já que – no que lhe toca – a ele não há limite de idade, nem tampouco limite de duração do contrato de aprendizagem. Note-se que apesar deste ser um contrato de trabalho, com o respectivo registro na CTPS, há prejuízo ao trabalhador que permanecer indefinidamente como aprendiz, pois o percentual do FGTS reduz-se de 8 para 2%.

Pior, ainda é a situação daquele que vier a ser contratado como estagiário, pois nem mesmo empregado ele é. O contrato de estágio, como a própria Lei 11.788/08 frisa, é um contrato de estudo, não de trabalho. Por isso, o portador de deficiência que frequentar escola de educação especial e que for contratado como estagiário, não terá direito a registro como empregado.

A exemplo do que ocorreu quando do advento da nova lei de aprendizagem, a nova lei de estágio excluiu o portador de deficiência da limitação temporal de dois anos. Senão vejamos:

Art. 11º A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Portanto, enquanto estiver frequentando a educação especial (o que pode ocorrer por tempo indeterminado) poderá ele continuar a ser estagiário, sem nenhuma garantia trabalhista. Convém salientar que, mesmo para quem obtém garantia previdenciária é preciso que contribua como contribuinte facultativo, como manda a lei; caso contrário, está aliado também da proteção previdenciária.

Talvez o legislador, na ânsia de proteger o cidadão portador de deficiência, não tenha se dado conta de que, da forma como constou nos dispositivos legais acima comentados, acabou por colocá-lo como mão-de-obra “barata” para aqueles empregadores que estão mais preocupados com os lucros a obter do que com o valor social da propriedade. Verdadeiro retrocesso no avanço legislativo que se vinha galgando até então.

5 - Conclusões

Um país que pretenda figurar dentre os que respeitam os direitos fundamentais de seus cidadãos, não pode deixar à margem de proteção os que foram despojados, de forma congênita ou adquirida, dos sentidos, dos movimentos físicos ou da capacidade de raciocinar normalmente.

Percebe-se uma preocupação crescente do legislador brasileiro em sair daquele patamar inicial de proteção assistencialista para galgar degraus maiores, a princípio buscando a “integração” do portador de deficiência à sociedade, adaptando-o à realidade social existente, para posteriormente, com o advento do Decreto 3.298/99, subir mais um degrau nesta escalada, objetivando a “inclusão” do portador de deficiência à sociedade, ou seja, a sociedade se transforma para acolhê-lo.

Surpreendentes, portanto, as Leis 11.180/2005 e 11.788/08, que romperam com essa evolução e tornaram o portador de deficiência vulnerável à ganância de alguns empregadores que buscam “brechas” legais para a burla de direitos trabalhistas.

Os seres humanos são, por natureza, desiguais. É papel do Estado respeitar tais desigualdades e procurar minimizá-las por meio de ações afirmativas. Insensível foi o

legislador ao editar as duas leis supra mencionadas, pois não identificou que o portador de deficiência precisa de maior proteção que os demais, e não o contrário.

6 - BIBLIOGRAFIA

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009, 8ª Edição.

GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego – o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

MELERO, Miguel Lopez - *Diversidade e Cultura: uma escola sem exclusões*. Universidade de Málaga. Espanha. 2002

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. *O portador de deficiência e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

