

## AS POLÍTICAS DE CAPACITAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

*Renata Bonfiglio*<sup>35</sup>

*Ivo Cleiton de Oliveira Ramalho*<sup>36</sup>

### Considerações iniciais

A promoção das políticas de capacitação das pessoas com deficiência, visando o seu desenvolvimento social e qualificação para o mercado de trabalho, deve ser concebida sob a perspectiva da educação inclusiva.

A educação inclusiva oferece como proposta um modelo destinado ao atendimento de diversificadas necessidades educativas especiais, visando a possibilitar a todos os envolvidos no processo de ensino e aprendizagem o benefício e a riqueza do convívio advindos da diversidade humana.

Dada a notória importância da educação como caminho indispensável para a busca do progresso da humanidade, a ela, prioritariamente, será direcionada a merecida atenção deste estudo.

Num breve retrospecto, vale resgatar que ao longo da história da humanidade, as pessoas com deficiência foram preponderantemente alijadas do exercício de Direitos elementares, sendo submetidas ao extermínio, ao abandono, à segregação institucionalizada, dentre outras práticas de discriminação e preconceito.

### Modelo de educação especial e seus reflexos na sociedade

No Brasil, em 1854 Dom Pedro II criou o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, hoje, Instituto Benjamin Constant (IBC) e no ano de 1857, deu-se a fundação do Imperial Instituto de Surdos Mudos, o atual Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES).

Se por um lado o monopólio do atendimento das pessoas com deficiência oportunizou a criação de métodos e práticas pedagógicas, bem como, a utilização de recursos humanos e materiais apropriados ao oferecimento de um ensino especializado, por outro lado, o modelo de escola especial considerado segregacionista gerou, como efeito colateral, a privação da sociedade de conviver e de aprender com as diferenças. Tal situação, notoriamente, ocasionou um prejuízo enorme ao desenvolvimento de ações inclusivas, não somente direcionadas ao provimento do acesso amplo e irrestrito à educação, mas também no que se refere ao trabalho, à saúde, ao lazer, à cultura, ao esporte, aos sistemas e meios de transporte, de informação, de comunicação etc.

É importante ressaltar que por inúmeros motivos, dentre eles, principalmente a falta de conhecimento da sociedade em geral e da família em particular sobre a existência destas instituições dedicadas à educação especial de pessoas com deficiência, apenas uma pequena parcela deste grupo teve a oportunidade de exercer este elementar Direito, ainda que apartado do restante da sociedade.

<sup>35</sup> Pessoa com deficiência física; Graduada pela Universidade Metodista de Piracicaba; Analista do Ministério Público da União de 2005/2007; Juíza substituta do Tribunal Regional da 3ª Região de 2007/2009; Juíza substituta da 2ª Região desde 2009; Conselheira fiscal da Amatra (biênio 2012/2014).

<sup>36</sup> Pessoa com deficiência visual; Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Membro da Comissão de Acessibilidade desta Corte, integrante do grupo de Acessibilidade e Usabilidade do Comitê do Processo Judicial Eletrônico junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (PJE/JT – CSJT); Assistente de cálculo da 1ª Vara do Trabalho de Itapevi/SP; Bacharel em Ciência da Computação; Bacharel em Direito e aluno do curso de especialização em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário FIEO (UNIFIEO – Osasco/SP).

Já que os estudantes com deficiência estavam matriculados em instituições educacionais especiais, como e por que haveria de se buscar a especialização e a adaptação das escolas regulares de ensino para o atendimento destas pessoas?

A resposta para esta questão veio caminhando ao passo da evolução histórica das questões envolvendo as pessoas com deficiência.

Na década de 1960, auge da fase de integração social das pessoas com deficiência, influenciados por um modelo de normalização no qual cabia unilateralmente ao sujeito com deficiência a inteira responsabilidade de se adaptar à sociedade, ainda que timidamente, algumas crianças com necessidades educacionais especiais passaram a ser matriculadas por seus pais ou responsáveis na rede regular de ensino.

Esta situação culminou com a exposição destas crianças à ausência de preparo dos educadores e à falta de adaptações físicas e de recursos adequados ao desenvolvimento educacional deste grupo. De outro lado, diante das dificuldades apresentadas neste momento, houve um novo despertar para esta questão.

O aumento de matrículas de estudantes com necessidades educacionais especiais nas escolas regulares de ensino, somando-se à força do forte movimento em prol dos Direitos das pessoas com deficiência, chamou a atenção das autoridades competentes para o assunto, alavancando uma série de discussões e de propostas sobre o tema.

Inaugura-se a partir daí o paradigma da inclusão social.

### **Paradigma da inclusão social ou de suporte**

O paradigma da Inclusão Social ou de suporte, caracteriza-se principalmente pela existência simultânea e convergente de esforços que devem ser promovidos pelo Estado, pela sociedade e também pelas próprias pessoas com deficiência, direcionando-se ao constante aperfeiçoamento dos meios e processos destinados à eliminação de barreiras físicas, atitudinais, de acesso à informação e à comunicação, dentre outras que limitem ou impeçam a pessoa com deficiência o gozo de direitos e o seu desenvolvimento social, econômico e cultural.

Tal paradigma prevê intervenções decisivas e incisivas, tanto no processo de desenvolvimento do sujeito como no processo de reajuste da realidade social.

Conquanto, então, preveja o trabalho direto com o sujeito, adota como objetivo primordial e de curto prazo, a intervenção junto às diferentes instâncias desse sujeito na comunidade, no sentido de nelas promover os ajustes (físicos, materiais, humanos, sociais, legais etc.) necessários para que a pessoa com deficiência possa imediatamente adquirir condições de acesso ao espaço comum da vida na sociedade.

O paradigma de suportes constitui-se da disponibilização, ao cidadão com deficiência, de todo e qualquer apoio que se mostre necessário para a otimização de seu potencial para uma vida de qualidade, e que permita sua real participação em todas as áreas de sua existência: vida doméstica, escolar, familiar, social *mais ampla, profissional e econômica*.

Assim, conclui-se que nas práticas de inclusão social, o foco recai no meio social e não na pessoa com deficiência.

Segundo Romeu Kazumi Sassaki:

Conceitua-se a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades<sup>37</sup>.

Neste contexto, o Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca em seu livro "O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa", colabora ao lembrar que:

... a Organização das Nações Unidas elegeu o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência e que, desde então, explicitou-se a necessidade de implementação de políticas públicas em âmbitos nacional e internacional, para garantir a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade, bem como sua efetiva igualdade. Considerou, também, a conveniência de se observarem os progressos havidos na compreensão acerca das necessidades das pessoas com deficiência, em relação tanto ao trabalho quanto à cidadania.

### **Políticas e normas inclusivas decorrentes da Constituição Federal de 1988**

A promulgação da Constituição Federal de 1988 desponta-se como uma mo- la propulsora do processo de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil, ao estabelecer normas mestras inspiradas em princípios orientadores, fundamentados na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, destinando-se precipuamente ao alcance de objetivos fundamentais instituídos com a finalidade de se construir uma sociedade livre, justa e solidária, visando garantir o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, além de reduzir as desigualdades sociais e regionais e ainda, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Para dar efetividade aos princípios e objetivos fundamentais decorrentes da Constituição Federal de 1988, ao longo das últimas décadas, o Estado tem buscado a implementação de políticas públicas, com a promoção de medidas de ação afirmativa.

Exemplificativamente, o Governo Federal lançou ao final de 2011 o plano "Viver sem Limite", com previsão orçamentária de 7,6 bilhões de Reais a serem destinados, conforme metas estipuladas até 2014, à saúde, acessibilidade, educação com investimentos na qualificação profissional de pessoas com deficiência, além de incentivos para a sua inclusão social e laboral.

No campo normativo, ainda que com regras esparsas, verifica-se a existência de normas dirigidas a assegurar e promover o exercício de Direitos às pessoas com deficiência, de modo a garantir a igualdade de oportunidades, relacionando-se a título exemplificativo:

a) Acesso à educação (art. 205 e art. 208, III da CF/88; Capítulo V da Lei 9.394/96 e Decreto 7.611/11);

<sup>37</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006. pp. 39-40.

b) Acesso ao trabalho com a reserva de cargos tanto na iniciativa privada (art. 7º, XXXI da CF/88; art. 93 da Lei 8.213/91 e art. 36 do Decreto 3.298/99) como cargos e empregos públicos (art. 37, VIII da CF/88; art. 5º, § 2º da Lei 8.112/90; art. 37 e seguintes do Decreto 3.298/99);

c) Acesso adequado com adaptações aos logradouros, aos edifícios de uso público, aos transportes coletivos, bem como, garantia de demais aspectos relativos à acessibilidade e ao atendimento prioritário (art. 227, § 2º e art. 244 da CF/88; Lei 10.048/00; Lei 10.098/00 e Decreto 5.296/04);

d) Definição da competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com deficiência (art. 23, II da CF/88), bem como, a atribuição da competência à União, aos Estados e ao Distrito Federal para legislar concorrentemente sobre a proteção e a integração social das pessoas com deficiência (art. 24, XIV da CF/88);

e) Lei 7.853 de 1989 que dentre outras providências, dispõe em seu artigo 2º e incisos do parágrafo único que cabe ao Poder Público e aos seus órgãos, assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico, dispensando para tal fim, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar medidas nas áreas da saúde, das edificações, da educação, de recursos humanos, da formação profissional e do trabalho;

f) Decreto 914, de 06 de setembro de 1993, que instituiu a Política Nacional para a integração da Pessoa com Deficiência e estabeleceu como diretriz, em seu Capítulo III, art. 5º, inciso VIII, proporcionar à pessoa com deficiência, "qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho";

g) Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, no qual se assegurou ao adolescente com deficiência, o "trabalho protegido" (art. 66) e o "direito a condições de capacitação para o exercício de atividade regular e remunerada" (art. 68).

### **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

Merece destaque, por sua relevância para o avanço do corrente processo de inclusão social, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil e incorporada constitucionalmente ao ordenamento jurídico pátrio nos termos do art. 5º, § 3º da CF/88, com força de Emenda Constitucional pelo Decreto Legislativo 186/08 e pelo Decreto 6.949/09.

Referida Convenção trouxe um novo conceito de pessoa com deficiência, considerando para tanto, os:

impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

O artigo 2 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência elegeu como princípios gerais: "O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas"; "A não-discriminação"; "A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade"; "O respeito

pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade”; “A igualdade de oportunidades”; “A acessibilidade”; dentre outros.

Diante da incorporação à Constituição Brasileira de tais princípios promotores da inclusão social, negar à pessoa, por motivo de deficiência, o acesso à saúde, à educação, à qualificação profissional, ao trabalho, dentre outros Direitos sem ofertar os meios adequados de participação em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, representa ofensa direta ao princípio da não-discriminação.

Contudo, apesar da existência do princípio da não-discriminação, a qualificação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho tem sido objeto de muitas discussões, principalmente em processos judiciais. Empresas buscam a anulação de autos de infração impostos pelo Ministério do Trabalho e Emprego em razão do descumprimento da determinação para que a empresa com cem ou mais empregados preencha de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa com deficiência habilitada (art. 93 da Lei 8.213/91).

Salienta-se que, mesmo com mais de vinte anos da Lei 8.213/91 ter sido sancionada, as empresas autuadas pelo não preenchimento das cotas, ainda tentam na Justiça, anular as multas impostas sob o frágil e repetitivo argumento de que o mercado não dispõe de pessoas com deficiência capacitadas para contratação – apesar do art. 28, parágrafo 1º, do Decreto 3.298/99, oferecer a possibilidade de educação profissional às pessoas com deficiência no próprio ambiente laboral.

Ora, considerando apenas o transcurso de mais de doze anos da regulamentação do art. 93 da Lei 8.213/91, será que as empresas não seriam capazes de planejar, instituir e promover programas de qualificação profissional de pessoas com deficiência a fim de incluí-las no mercado de trabalho?

A possibilidade de fazê-lo parece ser positiva, quando observadas algumas iniciativas de sucesso, empreendidas por empresas que sabiamente perceberam os valores agregados às suas marcas e os benefícios advindos do compromisso com a prática da responsabilidade, da sustentabilidade e da promoção da inclusão social.

### **Capacitação e trabalho da pessoa com deficiência na perspectiva da inclusão social**

Merece aplausos, a decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, da lavra do Juiz Convocado, Dr. Marcos Neves Fava que, com brilhantismo traduziu em seu voto, o espírito emanado dos princípios da Constituição da República Federativa do Brasil, bem como, da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, cuja ementa transcrita abaixo, reflete a luz que deve guiar o processo de inclusão social das pessoas com deficiência:

Trabalhadores com deficiência ou reabilitados. Cota mínima. Lei 8213/91, artigo 93. Imposição inegociável. Dever do empregador. Eficácia horizontal dos direitos humanos. O paradigma da inclusão social tem como princípios ou fundamentos: a celebração das diferenças, o direito de pertencer, a valorização da diversidade humana, a solidariedade humanitária, a igual importância das minorias, a cidadania com qualidade de vida, a autonomia, a independência, o empoderamento, a equiparação de oportunidades, o modelo social da deficiência, a rejeição zero, a vida independente. De há muito já se construiu, no plano da doutrina, a ideia de eficácia horizontal dos direitos humanos, que exige a efetiva participação da

sociedade na inclusão de todos. O que já foi, em tempos pretéritos, obrigação apenas do Estado, exigível verticalmente, agora é dever do tecido social. Esta obrigação não se restringe a admitir quem esteja disponível no mercado, mas, se necessário, implementar o preparo técnico dos deficientes e reabilitados, para dar cumprimento à importante política de ações afirmativas, que revela cumprimento das promessas constitucionais fundamentais. (14ª Turma. Recurso Ordinário Interposto nos autos de nº 01615200708102001).

Assim, para o cumprimento de tais objetivos, a capacitação de pessoas com deficiência assume papel primordial, uma vez que torna possível a inclusão deste grupo na atividade laboral e econômica, surtindo efeitos positivos para toda a sociedade, principalmente ao considerar que de acordo com os dados preliminares do Censo Demográfico de 2010 divulgados pelo IBGE, apontam que cerca de 45,6 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência, o que representa 23,9 por cento da população brasileira.

Para tanto, as empresas devem oferecer oportunidades de acesso aos seus quadros funcionais, sem a imediata imposição de barreiras atitudinais, de modo que a pessoa com deficiência tenha a possibilidade de desenvolver a sua potencialidade. Do contrário, ao fecharem as portas para a diversidade, as empresas estão demonstrando descrença, desconhecimento e preconceito, assumindo uma postura fundada na discriminação e no desprestígio da capacidade humana.

## **Conclusão**

Por meio da capacitação profissional das pessoas com deficiência, as empresas implementam os direitos fundamentais, atendem à função social do trabalho e, em última consequência, materializam a incidência do princípio da dignidade humana.

Portanto, parece ser mais razoável a imposição legal de que a empresa é que deve adaptar-se à deficiência da pessoa, ao invés de exigir o contrário, ainda que para isso, tenham que flexibilizar suas regras de contratação quanto à escolaridade e qualificação. Pensar diferente, ocasionaria o alijamento de pessoas com deficiências severas, que num olhar superficial durante o processo seletivo, jamais teriam condições de atingir uma habilidade específica pretendida pela empresa.

Daí, deve-se indiscriminadamente assumir e aceitar que essa pessoa não tenha o direito ao trabalho?

Deste modo, percebe-se que não basta apenas a capacitação das pessoas com deficiência, mas também, faz-se necessária a qualificação dos profissionais de recursos humanos, na perspectiva de se disseminar informações sobre as deficiências, potencialidades e capacidades das pessoas.

Logo, a atitude de implementar a capacitação profissional das pessoas com deficiência, representa por parte das empresas, a atuação dos direitos fundamentais em sua dimensão objetiva, ou seja, entre particulares.

Olhando dessa forma, rompe-se com a visão arcaica de que o foco da deficiência está nos atributos do indivíduo, eximindo-se a sociedade e, notadamente as empresas, de garantir a inclusão laboral destas pessoas.

No contexto da construção de uma sociedade inclusiva, esta se depara com a seguinte questão: De que forma se deve atuar para promover o ingresso, a participação e a permanência da pessoa com deficiência no emprego?

Conclui-se com base nesta exposição que a resposta para este questionamento deve se nortear pela sinergia de esforços e pela adoção de uma postura positiva.

Assim, compete ao Estado, enquanto necessário, dar continuidade às políticas públicas de promoção das ações afirmativas e fiscalizar o seu cumprimento.

Incumbe às empresas prospectar a riqueza extraída da diversidade humana, capacitando e contratando tais pessoas.

À sociedade em geral, cabe participar ativamente, como protagonista, do corrente processo de inclusão social

Agindo desta forma e em prol desta causa haverá a construção de uma sociedade “de” e “para” todos, capacitada a respeitar, reconhecer, valorizar e conviver harmonicamente com as diferenças.

Por fim, "A realização concreta do valor da pessoa humana não depende só do Direito. Depende muito mais da consolidação, nos corações e mentes, de uma ética altruísta, voltada para ‘o outro’" (Daniel Sarmento).

## **Bibliografia**

ARAUJO, Luiz Alberto David. *Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência*, 3ª ed. - Brasília: CORDE, 2003.

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

FAVERO, Eugenia Augusta Gonzaga. *Direitos das Pessoas com Deficiência: Garantia de Igualdade na Diversidade* – Rio de Janeiro: WVA Ed., 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2006.

GUGEL, Maria Aparecida, Waldir Macieira da Costa Filho, Lauro Luiz Gomes Ribeiro, (org.). *Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência* - Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

LIMA, Niusarete Margarida. *Acessibilidade* – Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2005.

LIMA, Niusarete Margarida (org.). *Pessoa Portadora de Deficiência – Legislação Federal Básica*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, 2007.

NUNES, Rizzatto. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana*. São Paulo: Saraiva, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

SILVA, Otto Marques da. *A Epopéia Ignorada – a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje* – São Paulo: CEDAS, 1986.

SORRI-BRASIL. *Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos* / por Taís Suemi Nambu, revisão de Maria Salete Fábio Aranha - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2007.

SORRI-BRASIL. *Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social*, por Maria Salete Fábio Aranha. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2007.

Rede SACI – Solidariedade, Apoio, Comunicação e Informação. <<http://www.saci.org.br>> – Consultado de dezembro de 2011 a março de 2012.

CEZAR, Kátia Regina. *A inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual: a efetividade da lei de cotas*. Faculdade de Filosofia e Letras da USP, São Paulo. Disponível em:  
<[http://www.fflch.usp.br/da/arquivos/i\\_enadir\\_2009/gts/papers/GT5/GT5%20Katia%20Regina%20Cezar.pdf](http://www.fflch.usp.br/da/arquivos/i_enadir_2009/gts/papers/GT5/GT5%20Katia%20Regina%20Cezar.pdf)>. Acesso em 15.02.2012

---