



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

A INCLUSÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Autores: MAYARA PEREIRA FONSECA, ANA CLÁUDIA ALVES DA COSTA, TELMA LÚCIA SILVA FREITAS

Introdução

Esse artigo visa analisar a inserção da pessoa com necessidades especiais no mercado de trabalho, assegurando sem qualquer tipo de discriminação a igualdade nas relações trabalhistas. O mercado de trabalho é um espaço de socialização do indivíduo. Logo, o trabalho possui essência inclusiva para a pessoa deficiente, pois permite o desenvolvimento de suas potencialidades, capacidades e competências produtivas, o que promove reconhecimento perante a sociedade.

Faz-se necessário estudar a efetiva aplicação das normas jurídicas afim de combater o preconceito nas relações trabalhistas dos PNE's e demais trabalhadores tomando como base a normatização em vigor.

Material e métodos

Para a realização desta pesquisa, o método de abordagem utilizado foi o dedutivo, visto que parte de uma análise ampla e contextual do objeto de estudo para se chegar a um resultado conclusivo e necessário. Foram utilizadas também as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, realizadas através de livros, artigos científicos e legislações com o intuito de fornecer base suficiente para a discussão e sintetização do tema exposto. A pesquisa foi realizada baseando-se na Convenção Internacional de Trabalho, Lei de Planos de Benefícios da Seguridade Social 8.213/1991, precipuamente a Constituição da República Federativa do Brasil, a Lei de Benefícios de Prestação Continuada (Loas). O método de procedimento utilizado foi o monográfico.

Resultados e discussão

As relações econômicas do sistema de mercado capitalista são regidas, basicamente, pela lei da oferta e da procura, e a oferta de trabalho no mercado tão competitivo como é no Brasil para o deficiente é totalmente desproporcional. Há um enorme desequilíbrio devido ao excesso de profissionais que buscam uma ocupação no mercado de trabalho e a falta de qualificação profissional que contrapõe com as vagas oferecidas pelas empresas. Várias pessoas com deficiência ainda estão fora do mercado de trabalho por vários motivos, entre eles, o descumprimento da política de cotas por parte das empresas, o preconceito de que há limitações do profissional para executar as atividades necessárias para o cargo pretendido, dentre outros. A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foi um marco na trajetória dos direitos civis, políticos e sociais pois respaldou as pessoas com deficiência representando um avanço para a inclusão do mesmo na sociedade, pois além de inseri-lo em políticas sociais e serviços públicos o protege na entrada no mercado de trabalho como direito.

Uma das normas mais importantes no ordenamento jurídico é a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A Convenção nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi sancionada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, lhe outorgando força de lei, que adstrito ao Decreto nº um emprego adequado e a possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade. O art. 29 do referido Decreto nº 6.949 dispôs que:

Os Estados Partes garantirão às pessoas com deficiência direitos políticos e oportunidade de exercê-los em condições de igualdade com as demais pessoas, e deverão: a) assegurar que as pessoas com deficiência possam participar efetiva e plenamente na vida política e pública, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos[...].(BRASIL, 2009)



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

A lei de contratação de pessoas com deficiência nº 8213/91, conhecida como a Lei de Planos de Benefícios da Seguridade Social, dispõe a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, que varia de 3% a 5% conforme porte da empresa na seguinte proporção: de 200 funcionários 2% de PNE's; de 201 a 500 funcionários 3% de PNE's; de 501 a 1000 funcionários 4% de PNE's de 1001 em diante 5% de PNE's . Além disso, essa lei prevê que o empregado com deficiência somente poderá ser demitido, sem justa causa, mediante a contratação de outra pessoa com deficiência, que ocupe seu cargo.

Caso o empregador não faça a nova contratação, deverá ser o empregado reintegrado, sendo-lhe garantidos os direitos anteriores. Por ser uma ação afirmativa decorrente de lei, sua implementação depende das empresas.

Ainda com a imposição legal de inserir deficientes em seu quadro funcional, as empresas têm grande resistência a isso. Essa dificuldade em preencher cotas se dá por não haver pessoas qualificadas e interessadas em ocupar a atividade da empresa que se dizem incompatível com as limitações para os deficientes, segundo os empregadores. As empresas devem, assim, cumprir a lei em questão, esforçando-se em programas de formação profissional, flexibilizando as exigências pormenorizadas para a composição de seus quadros abrindo suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade.

As empresas, por sua vez, devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88). O direito à igualdade da pessoa com deficiência requer a necessidade de atendimentos especiais, para assegurar garantias, com a finalidade de proporcionar a almejada igualdade, respalda-se em sustentações como:

Seria, portanto, lógico afirmar que a pessoa portadora de deficiência tem direito a um tratamento especial dos serviços de saúde ou à criação de uma escola especial ou, ainda, a um local de trabalho protegido. Todas as situações quebram a igualdade (inicialmente entendida), mas apresentam autorização lógica para tanto. Bom é falar que a legislação precisa vir acompanhada de instrumentos que possam tornar a igualdade um princípio eficaz, sob pena de ser inócua. Em nosso entender, o princípio da não-discriminação é um desdobramento do princípio da igualdade. Percebemos que nosso Legislador Constituinte Originário ressalta, desde o Preâmbulo, a igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. No artigo 3º da CF/88 vemos os objetivos fundamentais de nossa República, dentre os quais destacamos aqui a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (ARAUJO, 2001, p. 36-37).

Visando o combate à desqualificação profissional e a inserção do deficiente no mercado de trabalho, a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (Lei 8742/93) visou por meio da Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, promover ao deficiente, consoante o artigo 2º, inciso I, alínea d, a “habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”. Essa lei assume tal importância frente ao deficiente ao passo que além de habilitá-lo com ênfase a integração profissional auxilia-o com próteses e órteses para diminuir as barreiras físicas que impedem a atividade laborativa e sua locomoção. Não pormenorizando o Serviço Nacional de Aprendizagem que tem papel essencial de ministrar cursos, qualificando uma boa parte de deficientes físicos; estas pessoas devem dispor de serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados as suas especificidades. Nessa perspectiva, a Reabilitação do INSS intermedeia o diálogo entre os reabilitados e os empregadores, além de ofertar trabalhadores capacitados ao mercado de trabalho. O maior desafio para a Inclusão está na mudança de cultura da sociedade e isso se dará por meio do reconhecimento de que o



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M

ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Na questão do serviço público o acesso aos cargos e empregos públicos realiza-se mediante concurso: no mínimo 5% e no máximo 20% das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90, c/c art. 37, § 1º, do Decreto nº 3.298/99). A lei 8.212/90 estabeleceu um teto de 20% dos cargos e empregos públicos (no âmbito da Administração Pública Federal, ou seja, empresas públicas federais, sociedades de economia mista federais, autarquias federais e fundações públicas federais, além da própria administração direta da União). Em 1999, o decreto 3.298 regulamentou que pessoas com deficiência têm o direito de se inscreverem em concursos públicos, em “igualdade de condições com os demais candidatos”. O número de vagas e as possíveis adaptações para a realização da prova devem constar no edital. Segundo esclarece Gugel (2006):

O edital do concurso público deverá conter cláusula específica e clara a respeito da distribuição das vagas. O percentual que varia de 5% a 20% deve incidir sobre o total de vagas oferecidas. O administrador não poderá indicar quais os cargos que disponibilizará para pessoas com deficiência, alegando, como é muito comum e absolutamente equivocado, a compatibilidade da função à deficiência ou cargos que exijam aptidão plena. Ainda duvidosa, a regulamentação proposta no decreto n. 3.298/99, a compatibilidade da função à deficiência será aferida no curso do estágio probatório e, em relação à aptidão plena, o conteúdo das provas e exames se encarregará de eliminar candidatos que não detenham aptidão física, sensorial ou mental. (p. 74.)

Ainda consoante Gugel, o número de vagas e as possíveis adaptações para a realização da prova devem constar no edital e desde que as tarefas desempenhadas no cargo pleiteado sejam compatíveis com as necessidades específicas do candidato.

Conclusão



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

De acordo com os estudos analisados para a pesquisa, a integração das pessoas com deficiência não ocorre de forma efetiva. Mesmo que haja leis essenciais para o preenchimento de vagas por trabalhadores com necessidade especial, a falta de informação dos empregadores, o preconceito e a ineficiência da qualificação profissional são alguns dos entraves que atenuam a inviabiliza a superação das desigualdades nas relações trabalhistas. Além das qualificações promovidas pelo INSS, por meio da Reabilitação Social dessa instituição, a promoção e suprimento de mão de obra qualificada ainda está distante da realidade de nossa sociedade capitalista. A inclusão e a integração no trabalho das pessoas com deficiência repercutem na qualidade de vida e de saúde da empresa e da comunidade em geral, possibilitando a utilização por todos dos bens e serviços, viabilizando uma sociedade mais flexível e aberta às diferenças entre as pessoas e concretizando-se o princípio da igualdade de oportunidades para todos. Dado a importância do trabalho para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Nesse ínterim, a pessoa deficiente não enfrenta carência de instrumentos legais, mas de sua eficácia, pois já existe legislação aplicável aos casos concretos, torna-se necessário políticas públicas efetivas para efetivar os direitos reconhecidos no ordenamento jurídico.

Referências bibliográficas

_____. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>

_____. Lei 8742 de 07 de Dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742compilado.htm>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Dispõe sobre a Promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>

OIT, Organização Internacional do Trabalho, Convenção nº 159/83, de 1º de junho de 1983. Relativa a Reabilitação Profissional e Emprego de deficientes. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3. ed. Brasília: CORDE, 2001. p. 36

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: Reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia: Ed. UCG, 2006.