

TRABALHO E GESTÃO DE PROJETOS INCLUSIVOS

Maria Aparecida Gugel
Subprocuradora-Geral do Trabalho
Conselheira CONADE

1. Papel e Forma de atuar do Ministério Público do Trabalho. O Papel constitucional e social do Ministério Público do Trabalho, visando inserir o portador de deficiência no trabalho, é de agente político na promoção e na implementação da inclusão social deste grupo de pessoas que historicamente sofre com as barreiras sociais de um processo contínuo de exclusão.

A Constituição da República, art. 127, o MPT e a Lei Complementar 75, de 20/5/93, são os instrumentos legais de que dispõe o Ministério Público do Trabalho para zelar e manter a ordem jurídica e, principalmente eliminar as práticas que evidenciem a discriminação nas relações de trabalho dos portadores de deficiência, além de outros grupos e, ainda, no combate ao trabalho escravo, trabalho infantil, irregularidades no ambiente de trabalho que exponha a segurança e a saúde do trabalhador e outras fraudes trabalhistas.

A forma de atuar é bastante peculiar quando se trata de preparar a sociedade para receber um comando de cumprimento da norma. No caso específico do portador de deficiência:

- Inicia-se com audiências públicas visando conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento da lei e sobre as potencialidades do trabalhador portador de deficiência. Ao mesmo tempo, instiga-o a conscientizar os trabalhadores de sua empresa para receber adequada e respeitosamente o portador de deficiência, integrando-o naquele ambiente profissional.
- Encerrada a fase preliminar de conscientização, o Ministério Público do Trabalho proporá ao empregador o cumprimento da reserva legal de vagas, através da assinatura de Compromisso de Ajustamento de Conduta.
- Havendo necessidade, normalmente por não encontrar no mercado de trabalho profissional capacitado disponível, conceder-se-á prazo para a fixação de vagas para portador de deficiência e contratação do trabalhador. É importante esclarecer que o portador de deficiência assumirá o contrato de trabalho, observados os direitos e deveres estabelecidos aos demais empregados daquela empresa, sendo que a vaga reservada para o portador de deficiência assim deverá permanecer em casos de dispensa.

- Visando a preparação e inserção do trabalhador portador de deficiência no mercado, em face das exigências de escolarização, formação e capacitação profissional, o Procurador também poderá ser o interlocutor entre o empresário e as instituições de/para pessoa portadora de deficiência, no momento do surgimento de vaga de trabalho na empresa que já ajustou sua conduta com o Ministério Público.
- Complementando esta atuação orientadora e conciliadora de interesses, o Ministério Público do Trabalho realiza parcerias com órgãos e Secretarias de Estado de Trabalho que cuidam da habilitação, colocação e reabilitação de trabalhadores; instituições com programas de formação profissional, em curso e, demais instituições idôneas e comprometidas com a preparação da pessoa portadora de deficiência, visando dinamizar o processo de integração no trabalho.
- Quando, entretanto, estas estratégias preventivas e administrativas não vingarem restará ao Ministério Público do Trabalho a via judicial para a adequação do direito lesado, através da ação civil pública. Esta faculdade está prevista na Lei 7.347, de 24/7/85 que impõe ao réu da ação, além da responsabilidade por danos morais causados, o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer pedido pelo Ministério Público do Trabalho.

2. Princípios constitucionais. Os princípios constitucionais que norteiam a atividade institucional visando a inserção do portador de deficiência no trabalho fundamentam-se:

- na cidadania,
- na dignidade da pessoa humana e,
- nos valores sociais do trabalho (incisos II, III e IV, do art. 1º, da Constituição da República)

objetivando

- construir uma sociedade livre, justa e solidária,
- erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais e,
- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I, III, IV, do art. 2º da Constituição da República)

3. Inclusão Social. A inclusão social da pessoa portadora de deficiência só é possível se cumprida a ordem social que tem como base o trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social. Esta ordem social está sedimentada no acesso real à:

- Educação: processo educacional especializado, previsto na Constituição da República como garantia, preferencialmente na rede regular de ensino (inciso III, art. 208);

- Saúde: direito de todos à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;
- Assistência social: a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária e integração ao mercado de trabalho, independentemente de contribuição à seguridade social, assim como a garantia de um salário mínimo de benefício mensal àqueles que comprovem não possuir meios de prover à própria subsistência (incisos III, IV e V, do art. 203);
- Acessibilidade: adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo a fim de garantir o acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência (art 227, § 2º, 244);
- Lazer: o poder público incentivará o lazer, como forma de promoção social (art.217, § 3º);
- Esporte: é dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais, como direito de cada um (art. 217);
- Cultura: garantia à todos do pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoio e incentivo à valorização e à difusão das manifestações culturais (art. 215);
- Trabalho: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, inciso XXI);
 - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão (art. 37, VIII).
 - proteção à criança e ao adolescente portador de deficiência: criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (artigos 227, II da Constituição e 66 do Estatuto da Criança e do Adolescente).

4. Sistema de reserva legal de vagas. No Brasil instituiu-se a política de ampliação de oportunidade, reconhecendo que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais, devendo ser tratada diferentemente.

A reserva legal de vagas é uma ação afirmativa que visa a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, a

viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de ser tratada como igual. É o que dispõe a Lei 7.853/89 ao estabelecer a política nacional para as pessoas portadoras de deficiência.

Com relação ao acesso ao mercado público de trabalho, a Constituição da República adota esta linha de ação afirmativa ao reservar percentual de cargos e empregos públicos às pessoas portadoras de deficiência (art. 37, inciso VIII) e, aproveitamento no serviço público, sem a exigência de concurso e com estabilidade, dos ex-combatentes da Segunda Guerra Mundial (art. 53, inciso I ADCT). Estas exceções previstas pelo legislador constituinte originário são vitais pois, expressamente, vedou qualquer proposta de alteração a estes direitos e garantias individuais (§ 4º, art. 60).

A Lei 8.112/ e o Decreto 3.298/99 são regulamentadores deste critério constitucional.

O Brasil é signatário de duas Convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho, obrigando-o ao seu cumprimento, já que ratificadas e, portanto, lei nacional:

- A primeira concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, nº 111/59, ratificada pelo Decreto Legislativo 62.150, de 19/1/68, que expressamente aduz que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

- A Segunda concernente à Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência, nº 159/83, ratificada pelo Decreto Legislativo 129, de 22/5/91, que entende por pessoa deficiente todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (art. 1º), sendo que todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

Como reflexo deste espírito solidário internacional, nesse mesmo ano de 1991 foi aprovada pelo Congresso Nacional a Lei 8.213/91 que, como em outros países do mundo (Itália, de 1% a 15%; França, Alemanha e Polônia, 6% em relação às pessoas portadoras de deficiência em idade para o trabalho; Austria, 4%; Japão, 1,6%), estabeleceu o sistema de reserva de cargos para o portador de deficiência.

A Lei 8.213/91, no artigo 93, reserva de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência habilitadas e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções:

até 200 empregados – 2%;

de 201 a 500 – 3%;

de 501 a 1000 – 4%;

1001 em diante – 5%, sendo que a dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Esta lei foi ampla e intersetorialmente regulamentada pelo Decreto 3.298/99 prevendo a forma de contratação da pessoa portadora de deficiência e demais procedimentos e apoios especiais para as deficiências.

Se constatado que determinada empresa não cumpre o percentual exigido, deverá ser multada pelo Ministério do Trabalho e imediatamente denunciada ao Ministério Público do Trabalho, órgão competente para, através do Compromisso de Ajustamento de Conduta (Lei 7.347/85), conceder prazo para o cumprimento da exigência legal.

5. Cumprimento da reserva legal de vagas. Dados concretos da atuação do Ministério Público do Trabalho em todos os Estados demonstram que ao longo de cinco anos, e mais intensificadamente nos últimos dois anos, o empresariado brasileiro acata a política de inclusão no trabalho e firma Compromisso de Ajustamento de Conduta para em tempo factível reservar e preencher as vagas destinadas aos portadores de deficiência.

Estado do Paraná

Dos 341 inquéritos civis instaurados:

186 encerrados com Compromisso de Ajustamento de Conduta

11 ações civis públicas ajuizadas.

Estado de São Paulo

Dos 276 inquéritos civis:

30 encerrados com Compromisso de Ajustamento de Conduta

14 ações civis públicas ajuizadas.

Estado do Piauí

109 Compromissos de Ajustamento de Conduta

2 ações civis públicas ajuizadas

1 ação de execução

Distrito Federal

Dos 431 inquéritos civis:

187 Compromissos de Ajustamento de Conduta

5 ações civis públicas ajuizadas

Às empresas de âmbito nacional, por exemplo, é facultado escolher o local e o estabelecimento para o cumprimento da reserva legal. Orienta-se sempre que isso se dê preferencialmente em todos os estabelecimentos de forma a proporcionar igualdade de oportunidade a todos.

Relativamente às atividades que o trabalhador portador de deficiência poderá exercer, afirma-se que serão aquelas compatíveis com a deficiência. Há exemplos há em que a superação das deficiências em face das potencialidades do portador de deficiência frente aos desafios do ambiente do trabalho, e em vista dos procedimentos especiais colocados à sua disposição.

Por óbvio existirão atividades que por exigir capacidade plena não serão disponibilizadas ao trabalhador portador de deficiência. Mas, em toda empresa, fábrica, indústria, existirá atividade para ser desenvolvida por portador de deficiência habilitado, o que é feita com extrema eficiência. É importante focar que não se deverá jamais relacionar determinada deficiência com determinada atividade como, por exemplo, o portador de deficiência visual para trabalho em câmaras escuras, o portador de deficiência auditiva em locais com acentuado ruído ou portador de deficiência física para atividades de digitação. Estar-se-á criando discriminação inversa, além do fato de que a deficiência poderá ser ampliada ou agravada decorrente de situações externas adversas.

O meio ambiente de trabalho para o trabalhador portador de deficiência deverá estar adaptado (com banheiro, rampas, barras de apoio, etc.) e adequado às normas de segurança e saúde em geral para a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, além, é claro, de condições psicológicas favoráveis de todos os seus componentes.

6. Formas de Contratação. Consoante as disposições do Decreto 3.298/99, art. 34, a pessoa portadora de deficiência será inserida no trabalho através:

- da colocação competitiva;
- do regime especial de trabalho protegido;
- das cooperativas sociais para casos de deficiência grave ou severa.

Segundo o art. 35 do Decreto 3.298/99, a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho se dará mediante três diferentes modalidades:

- colocação competitiva (inciso I)
- seletiva (inciso II) e,
- por conta própria (inciso III)

Colocação competitiva, o contrato de trabalho é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias, concorrendo o portador de deficiência em condições de igualdade com os demais trabalhadores, inclusive quanto à eficiência exigida para a prestação do serviço. Nesta modalidade, a colocação no emprego independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, embora não exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais.

Colocação seletiva, a contratação de portadores de deficiência dependerá, para se viabilizar, da utilização de procedimentos e apoios especiais, não obstante também devam ser observadas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária.

Trabalho por conta própria, ação de uma ou mais pessoas que, através do trabalho autônomo, cooperativado (observadas as leis 5.764/71 e 9.867/99) ou em regime de economia familiar, visa a emancipação econômica e pessoal.

As entidades beneficentes de assistência social (§ 1º do art. 35) poderão intermediar a inserção no trabalho dos portadores de deficiência, realizada sob as formas de colocação seletiva e promoção de trabalho por conta própria.

Esta intermediação poderá ocorrer através da contratação dos serviços dos portadores de deficiência, por entidades públicas e privadas, e na comercialização de bens e serviços decorrentes do programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em:

- oficinas protegidas de produção
- oficinas protegidas terapêutica

Ao realizar a intermediação a entidade beneficente, além de obedecer a requisitos formais relativos à celebração do contrato ou convênio deverá, ainda, promover, em parceria com o tomador de serviços:

- programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral
- programas de reabilitação, nos casos em que ocorram tais patologias ou se manifestem outras incapacidades

Para todas as formas de contratação poderão ser utilizados procedimentos especiais (§ 2º, art. 35), que são:

- meios e as condições não ordinárias dos quais dependam a pessoa portadora de deficiência, em razão do grau de sua incapacidade (motora, sensorial ou mental), para executar uma atividade de trabalho

Algumas deficiências não permitem que seu portador realize uma ocupação sem o estabelecimento de condições facilitadoras:

- jornada variável,
- horários flexíveis de trabalho e,
- adequação do ambiente de trabalho às suas especificidades
- trabalho em tempo parcial e trabalho-não-ritmado

Por apoios especiais entende-se (§ 3º):

- a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, dentre outros elementos, que auxiliem a compensar as limitações funcionais da pessoa portadora de deficiência,

de modo a possibilitar a realização de suas capacidades em condições de normalidade

Entenda-se como ajuda técnica:

- próteses (elemento artificial utilizado para substituir uma parte do corpo)
- órteses (óculos, alto-falante, aparelho auditivo)
- equipamentos e elementos que possibilitam a ampliação, suplementação e substituição das funções humanas prejudicadas (óculos para visão subnormal, escrita em Braille, ou a informação acústica)

Para o trabalho na modalidade de comercialização de bens e serviços poderá ser utilizada:

- a oficina protegida de produção que, em relação de dependência com a entidade pública ou de assistência social, assume o desenvolvimento de programa de habilitação profissional para o adolescente e/ou adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa – esta modalidade difere do emprego apoiado que está para ser regulamentado.
- a oficina protegida terapêutica que difere das características da oficina protegida de produção pelo fato de que visa a integração social do portador de deficiência, não gerando vínculo de emprego.

Importante destacar que a prestação de serviços por qualquer das modalidades será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, devendo constar a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência em labor. Também deverão, entidades beneficentes e tomadores de serviços, estabelecer programas de prevenção de doenças ocupacionais e de redução de capacidade ou de reabilitação.

7. Conclusão

O que se deseja para o trabalhador portador de deficiência é a sua integração plena no trabalho e sua inclusão social posto que é um ser integral, é detentor de dignidade, é sujeito de direito, portanto, é cidadão. Temos a responsabilidade de conscientizar e, ao mesmo tempo, agir para a construção de uma sociedade para TODOS conforme determina a ONU, através da Resolução 45/91, ratificada pelo Brasil.