

Mesa-redonda

Trabalho e gestão de projetos inclusivos

François-Xavier Berthou

Psicólogo.

A atual sociedade ocidental não é a ideal e deveria ser transformada, visto o número de excluídos que ela produz. Mas haveria de esperar a emergência de uma outra para agir? Os excluídos têm o direito a integrá-la desde já e o trabalho é uma forma. “Ninguém deve ser deixado à porta da cidade”, disse o poeta Charles Péguy. Incluir, como socializar, não significa absorver, mas tem o sentido dinâmico de assumir um papel.

UM PROGRAMA DE INSERÇÃO EM EMPRESAS DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA MENTAL

Contexto jurídico e aplicação da Lei

Na França, a atuação junto às pessoas deficientes fundamenta-se na lei de orientação de 1975. Esta declara que a causa das pessoas que apresentam uma deficiência é uma “obrigação nacional”; ela define cinco direitos:

- Saúde
- Educação e formação
- Ajuda financeira
- Garantia de trabalho remunerado
- Inclusão social

No que nos interessa aqui, houve quem considerasse o direito à remuneração como um direito em si, minorando o primeiro termo, o trabalho justificação da remuneração. Era como esquecer que direitos e deveres são conexos, um direito acarreta algumas exigências. Era criar uma exceção. Seria como se certas pessoas, pelo fato de possuírem deficiências, pudessem ter necessariamente alguns direitos sem os deveres correspondentes! Daí falava-se de atividades ocupacionais. Pergunto: Não estaria o trabalho produtivo ao alcance das pessoas deficientes? Não teria ele o mesmo sentido de expressão e automanutenção para essas pessoas como para o resto da população? A frequência desse meio mostra que uma boa parte dessas pessoas encontra sentido no trabalho produtivo e operacional. Além disso, ao lado de centro de trabalho protegido, há lugar para trabalhadores deficientes em empresas?

A lei de 1987 determinou a quota de 6% de empregados deficientes em toda empresa do setor privado e em toda empresa pública com caráter industrial ou comercial, empregando vinte assalariados ou mais. Isto se refere tanto a pessoas portadoras desde muito tempo de deficiência (intelectual, mental, motora, sensorial) ou de pessoas que contraíram uma deficiência por doença profissional ou acidente.

O emprego pode ser diretamente, por contrato acompanhado de ajuda pública, ou indiretamente no setor protegido, por empreitada. Senão, é cobrada uma compensação financeira, que alimenta um fundo para a formação, a tutoria ou a adaptação de postos de trabalho.

Olhando os resultados, as mentalidades ou as vontades devem ainda evoluir: a percentagem de emprego alcançada situa-se um pouco acima de 4%. Quantitativamente, fica uma margem, mas o nível de desemprego, a conjuntura econômica, as reticências de um terço do patronato, a preferência de alguns pela contribuição financeira, a mudança de tarefas no sentido de uma complexidade tecnológica e da necessidade de especialização e formação continuada mostram os obstáculos à realização do objetivo.

Qualitativamente, isto é, ressaltando o que justifica essa medida e o esforço pedido às empresas, o progresso no plano humano é significativo e situa-se principalmente no reconhecimento do lugar das pessoas portadoras de deficiência no mundo do trabalho, não em virtude de sentimento humanitário, mas em virtude da evidência de suas capacidades e do valor de seu desempenho. Isso seria o sinal de uma mudança positiva: a passagem de uma atitude de condescendência e de assistência para uma atitude otimista e voluntária que afirma, além do direito, sua capacidade a existir, exprimir-se, criar, produzir!...

O programa

Para ilustrar a possibilidade e o sentido de ajudar pessoas portadoras de deficiência a se inserir em empresas de produção, escolhi de propósito, entre as experiências das quais participei, uma situação difícil, limite: a inclusão de operários de Centro de ajuda pelo trabalho, meio protegido, em meio ordinário de trabalho. Na época, 1990, o projeto era inovador e serviu de modelo para uma ação plurinacional. Ele era ambicioso também, já que se tratava de inserir quarenta desses operários numa região restrita e pouco industrializada, e isto por parte de uma única associação, “Les Genêts d’or”.

Características da população referida

Esses trabalhadores apresentavam uma deficiência mental de nível médio na sua grande maioria, segundo a classificação internacional das deficiências, incapacidades e desvantagens (1988). Isto significa que tinham pouco ou nenhum acesso à leitura e à expressão escrita, ainda menos ao cálculo ou às medidas. Eles tinham entre 20 e 40 anos e sempre tinham trabalhado em meio protegido, fora alguns poucos elementos.

Um desafio

Como ajudar os operários a passar de uma certa segregação, fonte de segurança pessoal e no emprego, a uma inclusão em empresa comum? Precisava levar em conta o contexto social e econômico e encaminhá-los aos parceiros potenciais que são os empresários, pequenos ou grandes. Como então informar, interessar e convencer as empresas?

O dispositivo

Os princípios

A ação proposta, cuja realização depende da abertura das empresas, devia partir da lógica empresarial que é, antes de tudo, econômica. Assim, uma dupla dinâmica a caracteriza: 1) estabelecer uma parceria com as organizações patronais e sindicais, tanto no princípio da ação quanto para identificar os empregos possíveis. 2) recensear os trabalhadores interessa-

dos pela proposta ou, se solicitados, suscetíveis de aderir, verificar sua vontade e seu potencial de trabalho, preparar e acompanhá-los. Logo, emprego, formação, produção aparecem intimamente ligados.

Um tal projeto levou à concepção de um dispositivo, permitindo ao meio associativo e ao meio empresarial se concertarem para atuarem na formação e nos empregos almejados. Inserir não é um fim em si. Fala-se justamente de inclusão porque se trata de uma dinâmica psicossocial, com atores diversos. A proposta devia levar em conta a contradição entre sonho e realidade.

Do lado do sujeito, a inclusão tem seu fundamento no seu desejo, mas este há de ser verificado quanto às suas capacidades de realização. Do lado dos empresários, mesmo se considerar que o ser humano deve ficar no centro das preocupações, a competência e a produtividade fixam as normas. A empresa não tem como fim principal ser filantrópica, mas ela pode integrar este objetivo nas suas metas. Assim, a inserção depende das possibilidades e condições de emprego, bem como da capacidade das empresas em adaptar sua organização do trabalho.

A estratégia

A estratégia de inclusão escolhida é formulada na equação seguinte:

Oferta = Demanda

Produtividade = Remuneração

Oferta = Demanda: a proposição de candidatos a um posto deve corresponder ao mercado do trabalho e à demanda de mão-de-obra nas empresas.

Produtividade = Remuneração: levando em conta os limites do candidato, uma determinada produtividade é esperada com a remuneração correspondente, mediante um abatimento de salário previsto em lei.

Em conseqüência, foram decididos os passos seguintes:

1. Sensibilização – Do lado das empresas: a sensibilização à problemática, pelo canal das próprias organizações patronais e sindicais, com reuniões de empresários nas principais cidades; mais de 200 empresas foram contatadas; o estudo da classificação dos ofícios em cada profissão e a escolha do nível de qualificação a ter em vista, no caso, foi o de ajudante; o estudo de postos possíveis, se necessário adaptando os existentes; a apresentação da legislação. Simultaneamente, do lado dos estabelecimentos, a sensibilização do pessoal de acompanhamento, das famílias e dos operários.

2. Seleção e preparação – No nível das empresas interessadas: organização de encontros de preparação para os responsáveis pelos serviços e o pessoal disposto a assumir uma função de tutoria. No nível dos candidatos a um emprego: em entrevista com um psicólogo, verificação do desejo claramente exprimido; da atividade preferencial; da disposição para uma mobilidade geográfica; da capacidade a assumir-se após o serviço.

Cada um desses pontos é um fator de sucesso. Em pequenas empresas voluntárias, sem obrigação de contratação (critério de objetividade), execução de um estágio preliminar de descoberta, ocasião para observar seu interesse pelas tarefas, seu ritmo, seu desempenho, sua relação com os companheiros e decidir sua orientação.

Formação e trabalho

O modelo escolhido foi o chamado de “formação alternada”, em que o aprendiz passa uma ou duas semanas em centro de formação para adultos, seguindo um currículo; as outras na empresa.

No centro, em pequenos grupos permitindo um acompanhamento individual, ele é sujeito de uma ação pedagógica adaptada, valorizando sua experiência e seu saber: a parte teórica solicita a palavra (narrações, discussões), os sentidos (cores, figuras pictográficas), conforme o nível de compreensão, a relação ao saber até então inexistente ou bloqueada, os modos de raciocínio mais de tipo concreto; a parte prática coloca em situação real de execução, com todas as exigências da profissão e do posto.

Na empresa, o tutor lhe confia as tarefas de produção aprendidas; seu desempenho será comunicado ao instrutor de centro.

Os resultados

Numa ação de formação de dois anos, em profissões da construção civil, 11 em 13 aprendizes concluíram o ciclo com uma qualificação profissional de nível prático e permaneceram nas empresas. Numa ação mais restrita em empresa agroalimentar, após uma formação prática interna, 04 em 10 permaneceram. Houve também algumas formações individuais. No final, 22 contratações foram realizadas, mais de 50% dos candidatos propostos à inserção. E ainda algumas ofertas de emprego ficavam em espera! Essa ação trouxe muitos ensinamentos que permitiram, entre outras operações, a criação de uma associação com a missão permanente de inclusão de todo tipo de trabalhadores com deficiência, as metas de avaliação individual, a procura de trabalho e colocação, o acompanhamento.

ELEMENTOS DE CONCLUSÃO

A lição é que alguns trabalhadores intelectualmente deficientes e pouco aptos em campos como os da leitura, da escrita ou da linguagem têm um potencial de desenvolvimento profissional. Os métodos de aprendizagem devem, porém, apoiar-se na experiência de trabalho por eles acumulada, mesmo se ela não é formulada por falta de meios estruturais. Ao decidir um projeto de formação com vista à inclusão, o caminho se encontra no reconhecimento do potencial e das capacidades das pessoas, na adoção de uma atitude positiva, respeitosa pela pessoa e pela sua progressão.

A certeza que retirei dessas experiências é esta: a competência acompanha a deficiência e a adaptação necessária no emprego está ao alcance de pessoas portadoras de deficiência mental. A diferença existe e não pode ser negada, mas ela não impede que todos sejam iguais diante da existência. Muitas vezes os obstáculos à inclusão estão em nós e na sociedade.

PAPEL E FORMA DE ATUAR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O papel constitucional e social do Ministério Público do Trabalho, visando a 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, combater o trabalho escravo, o trabalho infantil, as irregularidades no ambiente de trabalho que exponham a segurança e a saúde do trabalhador e outras fraudes trabalhistas.

A forma de atuar do Ministério Público do Trabalho 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 a conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento da lei e sobre as potencialidades do trabalhador portador de deficiência. Ao mesmo tempo, o MPT instiga-o a conscientizar os trabalhadores de sua empresa a receber adequada e respeitosamente o portador de deficiência, integrando-o naquele ambiente profissional.
- Encerrada a fase preliminar de conscientização, o Ministério Público do Trabalho propõe 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, concede-se 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 à preparação e à inserção do trabalhador portador de deficiência no mercado, em face das exigências de escolarização, formação e capacitação profissional, o Procurador, também, pode 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 a dinamizar o processo de integração no trabalho.

- Quando, entretanto, estas estratégias preventivas e administrativas não vingam, resta 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 o que foi pedido pelo Ministério Público do Trabalho.

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Os princípios constitucionais que norteiam a atividade institucional visando à 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).

Esses são os mesmos da Atividade Econômica:

- redução das desigualdades,
- busca do pleno emprego (art. 170, VII e VIII, CF),
- valorização do trabalho humano e da livre iniciativa com o fim de assegurar a todos uma existência digna.

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 objetivos 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);
- À 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;
- À 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);
- À 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);
 - Ao lazer: o poder público incentivará o lazer, como forma de promoção social (art.217, § 3º);
 - Ao esporte: é dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais, como direito de cada um (art. 217);
 - À cultura: garantia a 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);
 - Ao trabalho: proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e a 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).

SISTEMA DE RESERVA LEGAL DE VAGAS

No Brasil, instituiu-se a política de ampliação de oportunidades, reconhecendo-se que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais e devem ser tratadas diferentemente.

A reserva legal de vagas é uma ação afirmativa que visa à igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, tentando viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de ser tratado como igual. É isso 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 adotou 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, I ADCT). Estas exceções previstas pelo legislador constituinte originário são vitais, pois, expressamente, a CF vedou qualquer proposta de alteração destes direitos e garantias individuais (art. 60, § 4º).

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 já ratificadas e, portanto, consideradas lei nacional:

- A primeira, concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, n. 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 ao Emprego do Portador de Deficiência, n. 159/83, ratificada pelo Decreto Legislativo 129 de 22/5/91, que entende por pessoa deficiente todas as pessoas que as 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 seu 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 poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Esta lei foi ampla e intersetorialmente regulamentada pelo Decreto 3.298/99 prevenindo a forma de contratação da pessoa portadora de deficiência, 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.

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 intensamente nos últimos dois anos, o em-

presariado brasileiro tem acatado a política de inclusão no trabalho e firmado 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 foram encerrados com Compromisso de Ajustamento de Conduta e 11 ações civis públicas foram ajuizadas.
- Estado de São Paulo – Dos 276 inquéritos civis, 30 foram encerrados com Compromisso de Ajustamento de Conduta e 14 ações civis públicas foram ajuizadas.
- Estado do Piauí – 109 Compromissos de Ajustamento de Conduta, 2 ações civis públicas ajuizadas e 1 ação de execução.
- Distrito Federal – Dos 431 inquéritos civis, 187 foram encerrados com Compromissos de Ajustamento de Conduta e 5 ações civis públicas foram 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 em que há 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 exigirem capacidade plena, não serão disponibilizadas ao trabalhador portador de deficiência. Mas, em toda empresa, fábrica e indústria, existirá atividade para ser desenvolvida por portador de deficiência habilitado e que será 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, nestes casos, criando discriminação inversa. Além disso, a deficiência poderá ser ampliada ou agravada em decorrência 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 se adequar às normas de segurança e saúde em geral para a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, além, de possuir, é claro, condições psicológicas favoráveis.

FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Consoante as disposições do Decreto 3.298/99, art. 34, a pessoa portadora de deficiência será inserida no mercado de 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).

Na 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.

Na 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.

No trabalho por conta própria, há 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 à emancipação econômica e pessoal.

As entidades beneficentes de assistência social (art. 35, § 1º) 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 pela comercialização de bens e serviços decorrentes dos programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em:

- oficinas protegidas de produção; e
- oficinas protegidas terapêuticas.

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:

- as condições e os meios não ordinários 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;
- adequação do ambiente de trabalho às suas especificidades; e
- 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, poderão ser utilizados:

- 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. Deve-se considerar que esta modalidade difere do emprego apoiado que está para ser regulamentado;
- a oficina protegida terapêutica que difere das características da oficina protegida de produção porque que visa à 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 as entidades beneficentes e os tomadores de serviços estabelecer programas de prevenção de doenças ocupacionais e de redução de capacidade ou de reabilitação.

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 direitos e, portanto, é cidadão. Temos a responsabilidade de conscientizar as pessoas 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.

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca

Procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, especialista e mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP.

O combate à discriminação é uma prioridade institucional em todos os aspectos na relação do trabalho e esse combate, pelo Ministério Público do Trabalho, vem sendo uma verdadeira guerra sem quartel.

O Procurador-Geral do Trabalho Dr. Guilherme Mastrichi Basso determinou fosse o

problema eleito prioritariamente, uma vez que a lei n. 8.213/91 que determina a reserva de vagas para portadores de deficiência não vinha sendo cumprida em todo o país.

Apenas para reavivar a memória de alguns “esquecidos”, essa lei fixa os seguintes percentuais de vagas que devem ser obrigatoriamente reservadas:

Para empresas que contem com até 200 empregados, 2%; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1.000 empregados, 4%; acima de 1.001 empregados em diante, 5% das vagas devem ser preenchidas por beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

O Ministério Público do Trabalho instituiu uma comissão nacional para estudo das questões referentes à inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, além de colaborar com sugestões para redação do Decreto 3.298. Editado em 20/12/99 e que se tornou historicamente relevante, eis que regulamentando a reserva de vagas, trouxe consigo verdadeira mudança institucional na condição dos deficientes no Brasil.

Embora a reserva de cotas seja criticada por alguns poucos setores, seu cumprimento é extremamente relevante, já que a própria base do Direito do Trabalho é a busca do equilíbrio entre os pólos, na relação capital/trabalho. Assim agindo, o Direito do Trabalho visa tratar de forma desigual os desiguais na justa medida da desigualdade, parafraseando o célebre jurista Ruy Barbosa.

A reserva de vagas para deficientes não é só uma preocupação nacional, mas de todos os povos civilizados. Tanto assim que o Brasil assumiu compromisso internacional com a OIT, ao ratificar a Convenção 159, no sentido de adotar medidas positivas que visam a superação, por parte dos deficientes, de suas naturais dificuldades.

Erroneamente é o portador de deficiência entre nós tratado de forma assistencialista, ou seja, fica assistido por instituições não governamentais ou então recebendo pensão assistencial da Previdência, o que caracteriza um cunho excessivamente paternalista que acaba por tolher ou retirar mesmo o inarredável direito de cidadania plena, como constituir família, exercer suas vocações ou inibindo seu desejo – e mesmo necessidade – de entrar no mercado de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho vem tentando quebrar essa distorcida imagem da proteção assistencialista e paternalista, promovendo a inserção do portador de deficiência nas empresas, em absoluta igualdade de condições com os demais.

Essa inserção extrapola o mero estudo sobre mercado de trabalho, tendo uma dimensão muito mais ampla, pois ela está intimamente ligada ao valor maior que a Lei garante a todos e que é o direito à cidadania, direito esse não apenas do deficiente, mas de todos nós, já que uma empresa, ao adaptar suas instalações para o portador de deficiência, não o está fazendo apenas para ele, mas para quem precisar usar essas instalações, seja uma senhora grávida, um idoso ou deficiente, qualquer que seja sua limitação.

O que hoje é consenso é a inexistência de limitações que não possam ser superadas com a concessão de instrumentos adequados, instrumentos esses que retiram o deficiente da condição de assistido, colocando-o na de cidadão produtivo e contribuinte inclusive da Seguridade Social, útil à sociedade e ao país.

Osmani Teixeira de Abreu

Presidente do Conselho de Relações do Trabalho e vice-presidente da Fiemg.

Sendo nosso tema o da inclusão no campo do trabalho, não poderíamos debatê-lo sem o conhecimento prévio das dificuldades para a criação de um posto de trabalho em nosso país.

O sistema brasileiro faz tudo para impedir a criação de empregos. Com efeito, por meio de diversas medidas isoladas, que aparentemente pouco representam, chega-se a um conjunto teratológico, que leva ao crescimento vertiginoso da informalidade.

A maior desmotivação está relacionada aos custos para criar, manter e administrar a empresa e, admitir, gerenciar e demitir empregados.

Em 1988, a Assembléia Nacional Constituinte decidiu incorporar à nova Carta inúmeros direitos e deveres constantes da CLT e de acordos e convenções, que tinham sua própria especificidade setorial e regional.

Estudos realizados naquela ocasião estimaram que o custo do trabalho aumentaria em aproximadamente 25%. Hoje, esse aumento está calculado em 40%.

Os altos encargos sobre as folhas de pagamento penalizam os empregadores que contratam muitos empregados e são vantajosos àqueles que utilizam pouca mão-de-obra, mas têm grande faturamento.

É importante notar que o uso intensivo de mão-de-obra é característico das empresas de pequeno porte e, principalmente, daquelas mais próximas dos consumidores, como os setores de vestuário, confecções, calçados, alimentação, limpeza, educação, saúde, dentre outros.

Se comparado com outros países, o Brasil tem uma das maiores despesas na contratação de empregados de que se tem notícia.

De fato, enquanto no Brasil as despesas de contratação alcançam o percentual de 103,46%; na França, são de 79,70%; na Argentina, alcançam 70,27%; na Itália, 51,30%; no Uruguai, 48,06; no Japão, 11,80% e, nos Estados Unidos, apenas 9,03%.

Os custos para o atendimento às exigências relativas ao meio ambiente, também, vêm crescendo acentuadamente como observamos a seguir:

- Em 1970 – US\$10 mil para gerar 1 emprego
- Em 1980 – US\$15 mil
- Em 1990 – US\$30 mil

Atualmente, considerados apenas os custos compulsórios e que não podem ser negociados, para um salário nominal de 100, na média, o trabalhador recebe 80 e a empresa paga aproximadamente 220.

O resultado da excessiva rigidez da legislação trabalhista é a manutenção de uma pequena elite empregada a custo de legiões de desempregados.

Contrata-se, predominantemente, nos locais em que as regras são flexíveis, ou seja, no mercado informal. A porta de entrada das empresas é a mesma de saída. Quando a demissão é difícil, as empresas preferem perder alguns negócios a contratar novos empregados.

Enquanto isso, as pesquisas indicam que 56% da força de trabalho estão na economia informal (ilegalidade), com tendência a um aumento deste número.

De fato, enquanto 58,9% da PEA era composta por trabalhadores com carteira assinada em 1990, no ano de 2001, vamos encontrar apenas 44% dos trabalhadores, ou seja, cerca de 43 milhões de pessoas não têm carteira assinada.

Se este é o quadro para os trabalhadores em geral, podemos imaginar as dificuldades para as pessoas e grupos que habitualmente vivenciam a exclusão na nossa sociedade.

É importante observar os dados apresentados na Conferência Geral da População, realizada em Salvador no mês de agosto próximo passado. Naquela Conferência, foi demonstrado que as pessoas com mais de 65 anos de idade representavam 3,7% da população em 1970. Hoje, este percentual se elevou para 5,1% e, segundo os especialistas, em 2050, teremos 20% da população constituída de idosos.

Está provado que, no campo das relações de trabalho, o sistema de criar penalidades não incentiva a criação de postos de trabalho. Assim sendo, devemos procurar e aproveitar todas as propostas que incentivem a contratação de mão-de-obra, principalmente dos excluídos.

Nossa legislação do trabalho de mais de meio século necessita ser reformulada para facilitar a absorção dos homens com mais de 50 anos e todos os outros excluídos do mercado de trabalho.

Devemos modificar as leis, privilegiando e premiando o sistema inclusivo. O incentivo, a diminuição de encargos e outros métodos estimulam o empresário a se inserir na sociedade inclusiva.

Apesar de todo este quadro desfavorável, não poderiam as entidades representativas das indústrias se esquecerem das pessoas com deficiência, portadores de doença ocupacional, acidentados do trabalho, industriários ou seus dependentes.

Como resposta da efetiva preocupação com este segmento, o Sistema Fiemg criou, em 1994, o Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência “Rogéria Amato”, a Unidade Cira.

O Sesi/Cira é uma Unidade Operacional do Sesi/DRMG, pioneira como entidade social advinda do meio empresarial, com filosofia voltada às necessidades da pessoa com deficiência e à Reabilitação Social. Seus serviços pretendem garantir o exercício da cidadania e a qualidade de vida, destacando o industriário e seus dependentes, visando à integração, à inclusão e à socialização com as pessoas sem deficiência.

Esta Unidade procurando atender, estimular e promover a responsabilidade social das empresas na busca da melhoria das relações no trabalho e valorizando o potencial humano, oferece os seguintes serviços:

- Colocação no mercado de trabalho;
- Qualificação profissional;
- Serviço social;
- Atendimento psicossocial;
- Área esportiva;
- Atendimento fonoaudiológico;
- Atendimento odontológico adaptado ao paciente;

Orientação às empresas sobre os aspectos legais referentes à contratação de pessoas com deficiência.

Para melhor alcançar seus objetivos, o Sesi/Cira possui parceria com o Senai visando à qualificação e inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. A ação integrada Senai/Sesi, desenvolvida no âmbito da metodologia do Senai, permitiu o “Projeto de Inclusão dos Portadores de Necessidades Especiais na Educação Profissional do Senai e no Mercado de Trabalho”.

Este Projeto é uma proposta inovadora no Estado de Minas Gerais e de interesse de diferentes setores da sociedade: indústrias, portadores de necessidades especiais, entidades e instituições educacionais.

Esta parceria possibilitará às indústrias contratarem pessoas com deficiência qualificadas, o que contribuirá efetivamente para a adaptação delas ao local de trabalho.

Há uma última e importante informação, que deve ser fornecida: a seleção de pessoas com deficiência, no Sistema Fiemg, é efetivado por uma portadora de deficiência e, hoje, 28% dos colaboradores do Sesi/Cira são pessoas com deficiência.