

AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

"A verdadeira igualdade consiste em tratar-se igualmente os iguais e desigualmente os desiguais a medida em que se desigualem "
Aristóteles 384 a.C - 322 a.C.

Segundo o artigo 2º da Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), com vigência iniciada em 02 de janeiro de 2016:

"Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que podem obstruir a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. "

A pessoa ostomizada está enquadrada na condição de pessoa com deficiência, por meio do Decreto nº 5.296/94, assinado pelo Ex-Vice Presidente, José Alencar, ostomizado, e que por conta dessa situação, percebeu que essas pessoas eram duplamente excluídas da Sociedade: eram pessoas com deficiência sem os mesmos direitos que as demais na mesma condição.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que cerca de 10% da população mundial possui algum tipo de deficiência. O último Censo realizado em 2010 no Brasil, apresentou um aumento significativo de pessoas com algum tipo de deficiência e representa 24,5% do total da população, ou seja, 45,6 milhões de habitantes.

O Tribunal de Contas da União realizou um estudo onde apurou que no ano de 2015, dentro desse percentual de pessoas com deficiência, 9,3% possuem deficiência consideradas leves, 6,3% no nível moderado e 8,3% no grau severo.

As que possuem deficiências de nível moderado (6,3%), ou seja, mais de 12 milhões de pessoas, com base no Censo de 2010, melhor se enquadravam nas metas das políticas de cotas nas empresas.

Das que se enquadravam no nível moderado, cerca de 7 milhões de pessoas possuíam idade produtiva naquele ano e assim, poderiam exercer alguma atividade profissional no mercado de trabalho. Mas apenas 365 mil (5%) estavam efetivamente empregadas no ano do Censo (2010).

Esse número alarmante de pessoas com deficiência, em idade produtiva, com deficiência moderada e fora do mercado de trabalho nos leva a identificar uma profunda falha nas políticas de emprego direcionadas a essa parte da população.

A Sociedade possui uma dívida enorme com a pessoa com deficiência pois durante muitos anos eles foram relegados a planos inferiores e tratados como pobres coitados que sofriam a exclusão caridosa de nosso meio.

Para a construção diária de uma Sociedade Livre, Justa e Solidária (Art. 3º da CF/88), imprescindível que se implante políticas públicas eficientes e compensatórias e, nesse caso específico, elas devem providenciar e apoiar o direito de trabalhar da pessoa com deficiência.

A inclusão social deve ser inserida como premissa fundamental das políticas de emprego para a pessoa com deficiência pois o que se espera desse trabalhador são as mesmas qualidades dos demais trabalhadores: dedicação, assiduidade, profissionalismo e capacidade técnica.

A contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas com uma obrigação legal para as empresas socialmente responsáveis, ela é entendida como um compromisso com a Sociedade e parte de sua política de responsabilidade social. E temos bons exemplos brasileiros.

Para o alcance disso, essas empresas responsáveis desenvolvem programas de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e de desenvolvimento das pessoas com deficiência, onde a Alta Direção dialoga com o setor do RH e apóia os projetos de inclusão.

O trabalho das Organizações da Sociedade Civil (OSC) é igualmente muito importante no sentido de alinhar os diálogos entre os diversos atores da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: empresa x governos x pessoa com deficiência.

As OSCs que atuam na área da pessoa com deficiência deveriam criar setores em sua estrutura aptos a apoiar as políticas de emprego, na medida em que elas podem se tornar consultores de acessibilidade das próprias empresas bem como providenciar a qualificação profissional de seus assistidos para o devido encaminhamento ao mercado de trabalho (IMO).

O Estado deve ser o primeiro a dar o bom exemplo na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas em seus concursos públicos, que possuem vagas reservadas para a pessoa com deficiência (art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90, c/c art. 37, § 1º, do Decreto nº 3.298/99) ainda encontramos uma série de irregularidades, tais como, posses não realizadas e a vergonhosa falta de acessibilidade nos órgãos públicos.

A Inclusão Social deve ser utilizada como forma de se resgatar um débito social para com as pessoas com deficiência, e assim

necessário que o sistema protetivo tenha por base a inclusão como um todo. Ela deve ser um norte para todas as políticas públicas relacionadas às pessoas com deficiência e, na questão do mercado de trabalho, a inclusão deve promover a efetiva remoção de barreiras arquitetônicas, culturais, físicas e atitudinais que infelizmente excluem essa minoria do acesso a direitos fundamentais básicos. A integração deve pautar as políticas públicas a fim de que sejam respeitados e garantidos todos os seus direitos.

A Acessibilidade é uma das peças chaves para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho posto que a eliminação dos obstáculos que impedem a sua real inclusão é extremamente importante e necessária. A própria LBI dispõe que a Acessibilidade no ambiente de trabalho é um direito (Art. 34), todas as empresas são obrigadas a garantir esses ambientes aos seus trabalhadores com deficiência (§1º) bem como está garantida a acessibilidade nos cursos de formação e capacitação (§5º).

Dentro do arcabouço jurídico desse sistema protetivo, encontramos a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece as normas e critérios para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

AS POLÍTICAS PÚBLICAS (ativas e passivas)

1. BPC - Benefício de Prestação Continuada

Como um exemplo de política passiva de emprego enxergamos, além do já conhecido seguro desemprego, o Benefício de Prestação Continuada (BPC) como um exemplo que consolida a idéia de o Estado ser obrigado a prover financeiramente a pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de arcar com a sua própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.

O BPC, Benefício de Prestação Continuada está disposto no Art. 20 da Lei 8.742/93, que dispõe sobre a Assistência Social:

“Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.”

Para reverter esse quadro de desestímulo do beneficiário do BPC de ingressar no mercado de trabalho, foi criado em 2012 o Programa de Promoção do Acesso das Pessoas com Deficiência Beneficiárias do BPC da Assistência Social à Qualificação Profissional e ao Mundo do Trabalho. Foi uma iniciativa do Governo Federal, compartilhada

pelos Ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), da Educação (MEC), do Trabalho e Emprego (MTE) e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), por meio da edição da Portaria Interministerial nº 2/2012.

A idéia principal desse Programa era a de promover o protagonismo e a participação social dos beneficiários com deficiência do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC), por meio da superação de barreiras, fortalecimento da autonomia, acesso à rede socioassistencial, à qualificação profissional e ao mundo do trabalho. Enquanto a pessoa estiver sendo qualificada, continua a receber o benefício. Ocorre que passados mais de 06 anos desde a sua criação, o BPC Trabalho não alcançou seus objetivos, tendo sido extremamente difícil, inclusive, encontrar notícias atualizadas sobre o programa.

A Lei nº 7.853/89 institui a tutela jurisdicional do sistema protetivo da pessoa com deficiência e prevê a obrigação do Poder Público em promover a política de emprego ativa, afim de assegurar o pleno exercício dos direitos (Art. 2º) e na área do mercado de trabalho (Inciso III), deverá apoiar a formação profissional (letra “a”), o surgimento e manutenção de seus empregos (letra “b”), ações que propiciem a efetiva inserção no trabalho (letra “c”) e adotar a reserva de mercado de trabalho.

Já no tocante às políticas ativas de emprego para as pessoas com deficiência, encontramos diversos programas de capacitação, de habilitação e reabilitação, de intermediação de mão de obra e o sistema de cotas, estatuído pela Lei nº 8.213/91.

2. CAPACITAÇÃO

Na questão da capacitação da pessoa com deficiência, temos que o Poder Público apoia, mas pouco realiza nesse sentido, sendo um nicho muito explorado pelas Organizações da Sociedade Civil que atuam na área da pessoa com deficiência. A capacitação desse público é realizada de forma especial posto que os profissionais possuem necessidade diferenciadas, dependendo de seu tipo de deficiência. Assim, temos que a capacitação realizada por aquelas Organizações é eficiente pois trata a pessoa com a atenção e o cuidado necessários de acordo com suas condições. Esta política de emprega visa reduzir o desemprego estrutural.

3. HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO

A habilitação encontra-se disposta no art. 31 do Decreto n 3.298/99 e consiste no processo que possibilita à pessoa com deficiência adquirir pleno desenvolvimento de suas capacidades profissionais que permitam o seu ingresso ou reingresso no mercado de trabalho, à partir da identificação de suas potencialidades laborativas. A aprendizagem pode ser utilizada para a habilitação profissional do segmento.

4. INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

Para a realização da inserção no mercado de trabalho, o Poder Público utiliza-se do Sistema Nacional de Empregos (SINE) que possui um cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Geralmente os Municípios realizam essa intermediação por meio de suas Secretarias de Direitos Humanos ou da Pessoa com Deficiência e possuem esses cadastros específicos, separados por tipo de deficiência e habilidades profissionais das pessoas com deficiência.

5. SISTEMA DE COTAS

A chamada Lei de Cotas obriga empresas com mais de 100 funcionários a reservarem de 2% a 5% das vagas de seu quadro de efetivos para essas pessoas. Nessa imposição, encontramos uma política ativa de emprego na medida em que o Estado obriga por meio da Lei, mas a sua implementação depende exclusivamente das empresas. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego realizar a fiscalização mas o que temos hoje em dia é que as empresas não cumprem suas cotas alegando falta de profissional qualificado.

A pessoa com deficiência possui um sistema legal protetivo muito avançado, mas na prática o que percebemos é a permanência de uma exclusão histórica gerada pela total falta de articulação e alinhamento dos atores sociais pertencentes a esse grupo. Entendo que o alinhamento das políticas públicas de emprego somado com a articulação entre o Poder Público, a Iniciativa Privada e as Organizações da Sociedade Civil é uma boa estratégia para se tentar diminuir essa imensa barreira na inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

Tatiana da Costa Corrêa Leite - Advogada especialista no Terceiro Setor, CEO e Fundadora da Rede Entre Nós, Diretora Jurídica Nacional do Partido pela Acessibilidade e Inclusão Social, Membro da ABCR - Associação Brasileira de Captadores de Recursos, Instrutora e Palestrante de temas do Terceiro Setor.