

Mercado de Trabalho para Portadores de Deficiência

Mercado de Trabalho para Pessoas Portadoras de Deficiência

A Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, impropriamente chamada de "Lei de Cotas", pois dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, por seu art. 93, estabelece que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e, de 1.001 em diante, 5%. Mesma obrigação se vê estabelecida pelo art. 36 do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispondo esta sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Ainda o Decreto n.º 3.298, de 1999, por seu art. 37, assegura à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora, concorrendo a todas as vagas, sendo-lhe reservado no mínimo o percentual de 5% em face da classificação obtida. Essa disposição não se aplica nos casos de provimento de cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração, e de cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato. Nove anos antes, a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, pelo § 2.º do seu art. 5.º, já assegurava às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo [no âmbito da União, das autarquias e das fundações públicas federais, então] cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo-lhes reservados até 20% das vagas oferecidas no concurso. Finalizando, sem contudo esgotar (muito longe disso), a abordagem sobre a legislação voltada às pessoas portadoras de deficiência, é de se destacar o Decreto n.º 219, de 19 de setembro de 1991, instituindo, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, hoje Ministério do Trabalho e Emprego, o Programa Nacional de Educação e Trabalho (PLANTE), tendo como objetivo: I - Identificar, apoiar e acompanhar as ações relacionadas com a formação de mão-de-obra dos jovens; II - Fomentar programas de formação de mão-de-obra dirigidos aos jovens, objetivando proporcionar-lhes, através de preparação para o trabalho, oportunidades de desenvolvimento profissional, pessoal e social; III - Favorecer a ajuda mútua, de natureza técnica, gerencial e financeira, entre os organismos que atuam direta ou indiretamente com formação de mão-de-obra, em ações voltadas à realização de programas especiais dirigidos aos jovens, inclusive aos portadores de deficiência física, na perspectiva de sua inserção no mercado de trabalho, observada a legislação vigente, inclusive o Estatuto da Criança e do Adolescente; IV - Fomentar a participação dos pequenos produtores urbanos e rurais no processo de desenvolvimento econômico e tecnológico, através da capacitação para o trabalho; V - Promover a atuação integrada dos diversos segmentos da sociedade e instituições do País, envolvidas no programa de formação de mão-de-obra; e, VI - Apoiar o desenvolvimento de estudos e pesquisas relacionados ao trabalho dos jovens. Com o que leu até este passo, você certamente deve estar imaginando que sobram postos de trabalho às pessoas portadoras de deficiência... que têm elas a sua contratação garantida, não é mesmo? Saiba que a realidade da inclusão não é otimista. A avaliação é do assessor da Secretaria de Inspeção do Trabalho Rogério Reis, em entrevista a Maria Carolina Nomura, da reportagem local da Folha de S.Paulo. "As empresas optam por contratar pessoas com deficiências mais leves. O número total de trabalhadores poderia ser dobrado se a cota estivesse sendo cumprida", afirma Reis. A falta de fiscalização, diz Reis, é um dos grandes entraves para o cumprimento da norma. "As empresas ainda alegam que os profissionais não são qualificados nem capacitados." A fim de driblar essa situação, o Ministério do Trabalho e Emprego lançou, em novembro (de 2008), um projeto piloto em nove Estados para incitar a inclusão. O objetivo é oferecer à empresa a alternativa de capacitar as pessoas com deficiência como aprendizes durante dois anos. "Após esse período, ela terá de contratá-los pela cota." (Folha, Suplemento Empregos, 14/12/2008, p. 2). De acordo com o parágrafo único do art. 2.º do Decreto n.º 5.598, de 1.º de dezembro de 2005, que regulamenta a contratação de aprendizes, a idade máxima prevista no caput do artigo ("menor de 24 anos", isto é, 23 anos) não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. Na esfera pública, e na avaliação de especialistas no tema, tornaram-se mais raros os casos em que, na prática, os concursados se deparam com a total falta de condições de trabalho ou encontram dificuldades para assumir o cargo.

O momento é de conhecimento e reconhecimento das pessoas que vivem à nossa volta - e que consideramos diferentes -, excluídas que são por nossa própria ação. Saibamos como vivem as pessoas com deficiência; conheçamos suas expectativas, necessidades e alternativas. Cabe a todos nós a construção de uma sociedade inclusiva. A sociedade inclusiva tem como objetivo principal oferecer oportunidades iguais para que cada pessoa seja autônoma e autodeterminada.

Veja site exclusivo do Profissional com Deficiência - www.deficienteonline.com.br.

• Sobre as normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e outras providências, veja a Lei n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e o seu regulamento. Veja, também, a Lei n.º 11.982, de 16 de julho de 2009, que acrescenta parágrafo único ao art. 4.º da Lei n.º 10.098, de 2000, para determinar a adaptação de parte dos brinquedos e equipamentos dos parques de diversões às necessidades das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

• Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

• Agora, o que você não pode ignorar: no que toca à pessoa com deficiência visual, você sabe como agir com o cão-guia? Deixe que ele mesmo lhe ensine. V. Decreto n.º 5.904, de 21 de setembro de 2006. Conheça e ajude o Projeto Cão-Guia Brasil.

AMADURECIMENTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO. PENSE NISSO... PENSE MESMO... PENSE SEMPRE!

Constatando erros de gramática, digitação, problemas com links,
por favor, comunique-se conosco para indicar a(s) ocorrência(s).