

A (des)proteção do segurado portador de deficiência na legislação trabalhista e previdenciária

Lizandra Bastos Fillipin

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo analisar os avanços na legislação brasileira no que tange às pessoas portadoras de deficiência, em especial o segurado filiado ao Regime Geral da Previdência Social portador de deficiência, visando uma análise sucinta, porém atenta da realidade por estes cidadãos enfrentada. Análise esta quanto à proteção ou desproteção que lhes cerca, em especial no que concerne à acessibilidade e estabilidade no mercado de trabalho brasileiro, respeitando suas limitações, sem deixar de valorizar sua qualificação e condição de trabalhador, tratado de forma igualitária.

METODOLOGIA

A metodologia de abordagem desempenhada na elaboração do presente estudo foi o método dedutivo, visto que, a partir da abordagem das normas constitucionais e infraconstitucionais, como também das discussões doutrinárias a respeito da pessoa portadora de deficiência, em especial ao segurado filiado ao Regime Geral da Previdência Social, chegou-se uma conclusão sobre a temática abarcada. Quanto à metodologia de procedimento se utilizou o método misto, pois foram empregados o comparativo e o monográfico, de forma conjunta, permitindo, assim, o estudo das semelhanças e diferenças de determinados institutos, bem como a análise dos fundamentos jurídicos e doutrinários que embasem as conclusões obtidas. Logo, cabe referir que também foi utilizado, da mesma forma, o método interpretativo, que consiste em delimitar o tema e analisa-lo de acordo com o sentido e alcance da legislação que o rege, com o devido amparo do entendimento doutrinário.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Brasil tem se desenvolvido visivelmente nos últimos anos quanto à inserção das pessoas portadoras de deficiência na sociedade em si, vencendo preconceitos e avançando, ainda que vagarosamente, cada vez mais quanto à acessibilidade destes

cidadãos em todos os sentidos, de locomoção, ensino, como também de inclusão no mercado de trabalho.

Diante desse contexto, não há que se falar em escassez de direitos no que tange aos portadores de deficiência, quanto ao que se encontra positivado no Brasil atualmente. Vejamos, inicialmente, o que a Constituição Federal de 1988 abarca:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

[...]

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

[...]

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Encontramos, da mesma forma, também incorporada em nosso ordenamento jurídico, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009):

Artigo 27

Trabalho e emprego

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

Em razão do preceito constitucional e da convenção internacional da qual o Brasil é signatário, os cidadãos têm garantido, de maneira expressa, o direito à proteção e integração social, como também o direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com os demais, em sendo estes cidadãos portadores de deficiência, ou em a adquirindo ao longo da vida.

Visualiza-se ainda mais a proteção a estes segurados, ao nos confrontarmos com a Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

[...]

III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

Todavia, em que pese o Estado venha se empenhando para a melhor inserção destes cidadãos, em especial no mercado de trabalho, vislumbra-se uma dificuldade, porém não ínfima, a da classificação quanto à deficiência. De toda sorte, vejamos:

Decreto nº 3298/99 – Regulamenta a Lei 7853/89

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O decreto acima classifica de forma geral as pessoas portadoras de deficiência, diferenciando-as das acometidas de deficiência permanente e das incapazes, porém, não nos esclarece, tampouco ao empregador, como se deve proceder quanto aos graus de deficiência pelos quais os cidadãos estão ou são acometidos.

Em busca de maior clareza quanto a este aspecto, deparamo-nos com o recente Decreto nº 8.145, de 3 de Dezembro de 2013, o qual se destaca seus artigos 70-A, 70-B, 70-C e 70-D. Estes regem a concessão de aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade ao segurado que tenha em avaliação médica ou funcional realizada junto ao INSS, reconhecido grau de deficiência leve, moderada ou grave, desde que comprovada a condição na entrada do requerimento ou implementação dos requisitos para o benefício.

O mesmo ocorre com a Lei Complementar nº 142, quando trata deste aspecto, a qual não explicita o que é deficiência leve, moderada ou grave, tampouco o exposto no

site da Previdência Social nos traz segurança de que o chamado “instrumento, em forma de questionário” aplicado aos trabalhadores será o meio adequado para se chegar a essas classificações sem onerar ou suprimir direitos do segurado portador de deficiência.

CONCLUSÃO

Conclui-se, ainda que não exaurindo toda a legislação que abarca os cidadãos portadores de deficiência, que avançou-se, mas muito há que ser realizado ainda, não necessariamente na seara de elaboração das leis, mas especialmente na efetiva aplicação do já positivado, através de cursos de capacitação tanto do empregador quanto do empregado. É insuficiente apenas termos, por exemplo, leis que obriguem a contratação de pessoas deficientes, sem haver a preocupação de que essas pessoas sejam qualificadas para exercer as mais diversas atividades oferecidas no mercado de trabalho brasileiro, bem como serem bem recebidas e instaladas no local de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 30 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm> Acesso em: 30 mar. 2015.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 30 mar. 2015.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em: 30 mar. 2015.

BRASIL. Decreto nº 8.145, de 3 de dezembro de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8145.htm> Acesso em: 30 mar. 2015.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. RGPS: Tire suas dúvidas sobre a aposentadoria especial para pessoa com deficiência. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/noticias/rgps-tire-suas-duvidas-sobre-a-aposentadoria-especial-para-pessoa-com-deficiencia/>> Acesso em: 30 mar. 2015.

VENTURA, Deisy. Monografia Jurídica: uma visão prática. 2.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.