

OS IMPACTOS HISTÓRICOS E A LEGISLAÇÃO NO PROCESSO DE INCLUSÃO ECONÔMICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA¹

Luiza Russo e Luiza Percevallis Pereira

Considerando a dimensão sócio-histórica do trabalho, é necessário contextualizar a população com deficiência no cenário econômico desde a Idade Média, onde a economia era alicerçada no regime feudal e com grande ênfase nas atividades agrícolas, pastoris e artesanais. A mão de obra para o trabalho estava baseada na saúde e força corporal para cuidar da terra e de animais, e na aprendizagem de ofícios. Nesse contexto, as pessoas com deficiência estavam completamente apartadas da força de trabalho, ou, se a integrasse, era para a realização de atividades abjetas, ou fazendo parte de atividades circenses que exploravam suas características consideradas bizarras e demoníacas.

Essa lógica medieval persiste no início da chamada Revolução Industrial, onde, por uma orientação histórica de repetição de comportamentos sociais vinculados à exploração e ao escárnio, à caridade e ao isolamento, e ao acolhimento no tratamento dessas pessoas com deficiência, tendo como consequência o seu isolamento, a expansão de instituições religiosas e hospitais psiquiátricos para o acolhimento desta população. Não havia nenhuma preocupação com a inclusão social dos jovens e adultos através do trabalho.

No entanto, as duas guerras mundiais tiveram o poder de fazer emergir a discussão da integração das pessoas com deficiência no âmbito do mercado de trabalho, uma vez que foram geradoras de uma imensa massa de pessoas com elevado grau de deficiência, por conta de mutilações e traumas. Nesta situação, milhares de pessoas passaram da condição de plenamente aptas e independentes para a vida em sociedade e para o trabalho a uma situação de vulnerabilidade e dependência do Estado.

Assim, tanto a integração como a inclusão dos jovens e adultos no

¹ No livro intitulado: “Inclusão Educacional, Econômica e Social das pessoas com deficiência: Contribuições do Instituto Paradigma” (2021), as autoras sugerem esse texto contendo alguns registros históricos para a compreensão do processo da inclusão econômica da pessoa com deficiência (Capítulo 4, item D).

mercado de trabalho guardaram estreita relação com os movimentos pós-guerra e a com a expansão Industrial. Esta última foi também geradora dos primeiros acidentes de trabalho.

Os primeiros substratos para a criação de normas sociais que respaldassem direitos e cuidados com as pessoas com deficiência, no contexto do trabalho, foram a Convenção n.º 19, de 1925, sobre igualdade de tratamento (Indenização por Acidente de Trabalho), da OIT, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948.

A legislação foi a porta de entrada para a entrada das com deficiência no mercado de trabalho. De grande auxílio e amparo, ela foi sendo paulatinamente promulgada, em resposta ao clamor popular para melhor qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho para todas as pessoas, e vindo de todos que almejavam, através de reivindicações, uma sociedade mais justa e igualitária, pautada nos valores e princípios democráticos. Tal percurso é registrado através de alguns marcos na sociedade brasileira, em relação a direitos no ambiente de trabalho, tais como :

» A Constituição Federal de 1988, que promoveu a igualdade de direitos a todos os cidadãos brasileiros, incluídas as pessoas com deficiência, dando respaldo político e social para o combate à discriminação e desrespeitos sofridos por essa população.

» O Decreto n.º 129/1991, promulgando a Convenção n.º 159, da OIT, que tratou sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência.

» A Lei n.º 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que dispôs sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e que deu outras providências quanto à contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas. O artigo 93 especifica que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com esse público na seguinte proporção:

De 201 a 500 funcionários	3%
---------------------------	----

De 501 a 1000 funcionários	4%
De 1001 em diante funcionários	5%
Até 200 funcionários	2%

Observação: A definição e a caracterização das pessoas com deficiência foram estabelecidas formalmente, mais tarde, através do Decreto n.º 5296/2004, quando passaram a ser adotadas como parâmetro para a Lei de Cotas.

» A Lei n.º 8.213/1991, estabelecendo que na dispensa do empregado com deficiência nos contratos indeterminados, este só pode ser substituído por outro candidato também com deficiência. Se a substituição não ocorrer desse modo, o empregado dispensado deve ser reintegrado, mesmo em condições insatisfatórias de trabalho, o que gera impasses éticos, psicológicos e de desempenho para ambos (empresa e profissional com deficiência).

» A Lei n.º 8.742/1993, denominada Lei Orgânica da Assistência Social (Loas), que regulamentou o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Nela ficam explicitadas as condições para o recebimento deste benefício, que posteriormente foi complementada pela Lei n.º 12.435/2011, trazendo a possibilidade do recebimento do benefício ser concomitante com a remuneração paga, por até dois anos, para as pessoas com deficiência que trabalham na condição de aprendizes. A Loas também trouxe, pela primeira vez na legislação, a caracterização da deficiência para efeito do benefício social, mas que apresentou alguns entraves para o processo de inclusão econômica das pessoas com deficiência, pois definia, no parágrafo 2º, que “a pessoa com deficiência é aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho” apesar de a Constituição Federal propor a igualdade de direitos. Essa distorção provocou muitas ponderações e debates em relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

» O Decreto-Lei n.º 3298/1999, que propiciou a regulamentação de acesso ao trabalho, especificando modalidades de contratação: colocação seletiva (jornada de trabalho variável, horário flexível, propor-

cionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado e acessível, apoios especiais etc.); colocação competitiva (utilização de apoios especiais quando necessário); participação das pessoas com deficiência em concursos públicos. O serviço público, com legislação própria, também deve oferecer às pessoas com deficiência, no mínimo 5% e no máximo 20% das vagas disponíveis no concurso público: Lei n.º 8.112/1990 e o Decreto n.º 3.298/1999.

» A Lei n.º 10.048/2000, que estabeleceu prioridade de atendimento às pessoas com deficiência.

» A Lei n.º 10.098/2000, que estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

» O Decreto n.º 5.296/2004, em complemento ao Decreto-Lei n.º 3298/1999, que trouxe, no Capítulo II, Artigo 5, um descritivo das características da deficiência mais comuns e perceptíveis, não se referindo àquelas que demandam perícia médica no seu diagnóstico quando não são aparentes, acarretando muitas dificuldades de interpretação e no processo legal de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

» A Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, de 2007, que foi assinada pelo Brasil e integrada ao nosso arcabouço legal, com força constitucional, em 2009, e complementada, finalmente, pelo Estatuto da Pessoa com deficiência.

» A Lei n.º 12.470/2011, que redefiniu o conceito de deficiência, trazendo uma melhor compreensão e ajustes para a inclusão econômica das pessoas com deficiência: “Aquele que tem impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual e sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas”.

» A Lei n.º 13.146/2015, ou Lei Brasileira de Inclusão/Estatuto da Pessoa

com Deficiência, que dedica o Capítulo VI ao direito ao Trabalho. Na Seção I, trata das Disposições Gerais desse direito, e em igualdade de condições e remuneração em relação às demais pessoas. Na Seção II, discorre sobre a necessidade e possibilidades de o poder público implementar serviços e programas de habilitação e reabilitação profissional. Na Seção III, trata sobre os direitos às oportunidades contidas na legislação trabalhista e previdenciária e sobre possibilidades e diretrizes do emprego apoiado.

Em relação aos direitos trabalhistas para as pessoas com deficiência, houve uma relevante mudança em relação à regulamentação da Previdência Social para este grupo de pessoas, através da Lei Complementar n.º 142/2013, que estabeleceu normas para a concessão de aposentadorias pelo Regime Geral da Previdência Social, de acordo com o grau da deficiência: para os segurados com deficiências graves: aos 25 anos de contribuição para homens e 20 anos para mulheres; aos segurados com deficiência moderada, aos 29 anos de contribuição para os homens e 24 anos para as mulheres; e para os segurados com deficiências leves, aos 33 anos de contribuição para os homens e 28 anos para as mulheres. A avaliação da deficiência é realizada através de perícia médica realizada pelo INSS.

Na existência de deficiência comprovada, independentemente da gravidade, durante no mínimo 15 anos de contribuição a concessão da aposentadoria pode ser feita ao atingir os 60 anos de idade para homens e 55 para mulheres contribuintes. A lei também permitiu o ajuste do benefício para 100% do valor do salário.

Para os beneficiários que pedem o benefício por idade e não por tempo trabalhado, este será de 70% do valor do salário a ser considerado, mais 1% a cada 12 períodos de contribuição, chegando ao máximo de 30%.

Mesmo contando com alguns avanços em relação a legislação e igualdade de direitos, ainda se verifica uma grande dificuldade da população com deficiência ter acesso ao trabalho formal, e de compatibilizar as expectativas dos empregadores em relação ao potencial e habilidades dessas pessoas, uma vez que estão, muitas vezes, empregnadas de idealizações e

preconceitos em relação a deficiência.

Além disso, muitos desta geração de jovens e adultos que se apresentam hoje como força de trabalho, lutaram, na sua infância e adolescência, pelo difícil acesso a escolarização e ao ensino público, enfrentando o afunilamento de suas oportunidades, em relação ao aprimoramento de sua qualificação profissional, nos cursos profissionalizantes e no ensino superior, por ausência de acessibilidade pedagógica nestes ambientes.

O cenário tem apresentado mudanças a passos lentos, o que ainda não promove, significativamente, a emancipação e a efetiva inclusão social desta população, uma vez que também sofrem duplamente os impactos nefastos da ausência de investimentos na educação, e de uma política pública clara no nosso País que propicie, de fato, a equiparação de oportunidades e direitos para todos os jovens e adultos que buscam sua inclusão no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Imprensa Oficial, 1988.
- ✓ BRASIL. Decreto n.º 129, de 22 de maio de 1991, promulga a Convenção n.º 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.
- ✓ BRASIL. Decreto n.º 3.298/1999. Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1.989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.
- ✓ BRASIL. Decreto n.º 5.296/2004. Regulamenta as Leis n.º 10.048, de 8 de novembro de 2.000 e 10.098, de 19 de dezembro de 2000.
- ✓ BRASIL. Lei 8.213/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.
- ✓ BRASIL. Lei 8.742/93, Lei Orgânica da Assistência Social (Loas). Regulamentou o recebimento do BPC – Benefício de Prestação Continuada.
- ✓ BRASIL. Lei 10.048/2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que

especifica e dá outras providências.

- ✓ BRASIL. Lei 10.098/2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências.
- ✓ BRASIL. Lei n.º 12.470/11. Dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social.
- ✓ BRASIL. Lei 13.146/15. Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
- ✓ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção n.º 19, de 19-05- 1925. Dispões sobre a igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de indenização por acidente no trabalho.
- ✓ BRASIL. Secretaria Geral da Presidência da República. Lei complementar n.º 142/2013. Regulamenta artigo da Constituição Federal no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência, 2013.
- ✓ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948.
- ✓ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2007.