

MONOGRAFIA

INSERÇÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

**AUTORAS: ANA PAULA CAVALCANTE, AURILENE SANTOS DE
BRITO, CLEIVANISE MARIA DE CARVALHO.**

INSERÇÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

INSERT OF THE BEARERS OF SPECIAL NEEDS IN THE JOB MARKET

Ana Paula Cavalcante¹. Aurilene Santos de Brito². Cleivanise Maria de Carvalho Oliveira³.

Resumo

Inúmeros são os casos de pessoas acometidas por algum tipo de necessidade especial no Brasil. É um grupo que sofre sérios problemas de inserção no mercado de trabalho. Este artigo tem por escopo analisar a legislação brasileira existente sobre o tema, detectando possíveis problemas, seja de ordem legislativa ou funcional que impeçam a total adequação dessa margem da sociedade aos preceitos constitucionais garantidores da cidadania, chegando a partir daí no ponto em que essas possíveis falhas possam se adequar para uma nova visão sobre o tema, carecedor de efeitos práticos de efetividade para atingir suas metas.

Palavras – chave: necessidades especiais, mercado de trabalho, legislação, efetividade.

Abstract

Countless are the cases about people attacked by some type of special need, in Brazil is a group that suffers insert problems in the job market. This article has for it escapes to analyze the existent Brazilian legislation on the theme, detecting possible problems, be of order legislative or functional that blocks the total adaptation of that margin of the society to the constitutionals rules that assure the citizenship, arriving since then in the point without those possible flaws can be adapted for a new vision on the theme, lack of practical effects of operation to reach their goals.

Key – words: special needs, job market, legislation, effectiveness.

^{1,2,3} Graduadas em Direito e Pós-Graduandas em Direito e Processo do Trabalho pela Falbe/ITOP.

¹ E-mails: ap_cavalc@hotmail.com; ² ourobrito@yahoo.com.br; ³ cleivanise@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

Antes de quaisquer considerações sobre o tema proposto no presente artigo, cumpre-se salientar que no decorrer do trabalho, a expressão “Portador de Deficiência” foi substituída por “Portador de Necessidades Especiais”, tendo em vista que, apesar da legislação brasileira utilizar-se da primeira quando tange ao assunto, a ONU (Organização das Nações Unidas) considerou pejorativo o termo “Portador de Deficiência”, sugerindo “Portador de Necessidades Especiais” em substituição ao primeiro, razão pela qual adotado o segundo termo neste artigo científico.

O Estado nunca conseguiu alcançar seu objetivo, desincumbir-se das atribuições que lhe foram cometidas, ou seja, proporcionar aos indivíduos da sociedade condições dignas de vida.

Diante de um Estado que já fez sua opção pela lei do mais forte, facilmente percebemos que o gozo da cidadania é um privilégio de alguns poucos, entendida a cidadania como a possibilidade concreta do exercício dos direitos humanos outorgados pela ordem jurídica, não proporcionando assim, a inclusão de todos os indivíduos em seu conceito.

O que ocorre com as pessoas “Portadoras de Necessidades Especiais” é característico desta realidade. A lei iguala a todos os indivíduos perante ela; ao mesmo tempo não deixando de socorrer às desigualdades, tratamento desigual quando carecerem.

Neste diapasão, está o grupo de pessoas que necessitam deste tratamento para se adequarem à vida em sociedade, com todas as prerrogativas dos que não possuem essa necessidade.

A preocupação que ensejou este tema foi justamente este tratamento necessário para que estas pessoas estejam inseridas no mercado de trabalho, analisando as políticas existentes neste sentido e, posteriormente, sua real efetividade.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Conceito de pessoa portadora de necessidades especiais

Importante definirmos segundo estudiosos da área médica, quem seriam os “Portadores de Necessidades Especiais”, alvo deste estudo, a fim de que se esclareça o público da população que se enquadra na problemática outrora estabelecida.

É considerada pessoa portadora de necessidades especiais, nos termos do Decreto n.º 5.296/2004, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências. E Distinta abordagem é apresentada por Araújo (1997):

O que define a pessoa portadora de deficiência não é falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é o grau de dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, O grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não portador de deficiência.

Exemplifica o autor com a hipótese dos superdotados, bem como com os diferentes impactos que a amputação de um dedo pode acarretar profissionalmente para um trabalhador braçal ou para um outro de labor predominantemente intelectual.

2.2 A proteção da pessoa portadora de necessidades especiais à luz da legislação brasileira

Os direitos sociais integram os direitos fundamentais, como resultado da primeira dimensão desses direitos: os princípios da igualdade e da liberdade. E, conforme disposto nos arts. 7º a 11 da Constituição Federal de 1988, implicam em legítimos direitos de defesa, e não meramente prestacionais, exigindo tanto uma conduta passiva como ativa do Estado, como adiante se verá.

Tal como os direitos sociais, também os direitos individuais e coletivos, constantes do art. 5º da atual Constituição, são direitos fundamentais, estes inerentes ao "homem-indivíduo" e aqueles ao "homem-membro de uma coletividade". Esses direitos figuram no ordenamento jurídico brasileiro como direitos de defesa individuais, autênticos direitos de liberdade, desde a Constituição de 1824.

É fato, porém, que o Estado, além de sofrer limitações constitucionais de respeito aos direitos fundamentais, tem também a incumbência de efetivamente desenvolver políticas que assegurem o exercício das liberdades individuais, de forma que tanto se subordina aos direitos fundamentais enquanto direitos de defesa, como aos direitos fundamentais enquanto direitos a prestações; ora assumindo postura passiva, ora assumindo postura ativa.

Apesar desses direitos constarem em nosso ordenamento desde a Constituição de 1824, como dito antes, foram, num primeiro momento, a Constituição de 1934, e mais efetivamente, a atual Constituição que lhe deram a importância devida, dedicando-lhe, esta, capítulo específico aos direitos sociais, incurso nos direitos e garantias fundamentais.

A necessidade do desenvolvimento de políticas sociais para países como o Brasil demonstrou que a Constituição brasileira tanto contempla os direitos fundamentais de defesa como os direitos prestacionais. Então, desejamos saber: as pessoas portadoras de necessidades especiais estão contempladas pelas políticas sociais brasileiras?

Primeiro busquemos dentre os direitos e garantias fundamentais o reconhecimento dessa categoria de indivíduos.

O direito da pessoa portadora de necessidades especiais não consta expressamente previsto em nenhum dos incisos do art. 5º, que trata dos direitos e deveres individuais e coletivos, apesar de implícita e genericamente constar do *caput* daquele dispositivo que institui que **"todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza"**, igualando-se homens e mulheres em direitos e obrigações. Está sim, elencado entre os direitos sociais, também direitos fundamentais, novamente implícita e genericamente no *caput* do art. 6º e especificamente no art. 7º, XXXI.

Exatamente por se tratar de direitos oponíveis a todos e, por claro, direitos que constroem o próprio conceito material de cidadania e inclusão, o seu respeito significa nada mais que a inserção na esfera social do homem enquanto cidadão.

É a partir da sua efetivação que o próprio conceito de cidadão se propõe. A falta dos direitos fundamentais ou humanos nada mais é do que a falta material da cidadania, falta de inclusão, logo, exclusão.

Os direitos fundamentais, dentre eles os direitos humanos, são o reflexo mais real, a imagem mais nítida do estatuto de oposição dos excluídos frente à exclusão.

O Estado não cumpre a sua função social, isto é, não inclui os excluídos. Diante da realidade excludente, de violação de direitos humanos, compete ao Estado-Juiz incluir os excluídos, com respeito aos direitos violados, os quais se respeitados, podem proporcionar vida digna.

Destarte, apenas para efeito didático, deve-se ter por direitos humanos todos aqueles direitos atribuídos aos seres humanos, na qualidade expressa de direitos humanos, em normas ou atos de estatura internacional (tratados, acordos, entre outros).

Por outro lado, com a mesma finalidade, deve-se ter os direitos fundamentais como todos aqueles direitos humanos que foram recepcionados pelo ordenamento jurídico de um determinado Estado (Constituição da República e leis).

A Constituição Federal de 1988, cuidando de integrar o grupo de pessoas portadoras de necessidades especiais que apresentam uma dificuldade de integração social, criou um sistema de normas para tanto. As regras vão desde o princípio da igualdade (art. 5º, inc. I), do acesso, permanência e atendimento especializado (art. 206, inc. I e art. 208, inc. III), da habilitação e reabilitação (art. 203, inc. IV) até a garantia da eliminação das barreiras arquitetônicas (§2º, do art. 227 e art. 244).

Quando a Constituição Federal enumera, dentre os objetivos fundamentais do Estado Federal Brasileiro, a cidadania (art. 1º, inc. II), a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, inc. III), está determinando que todas as decisões judiciais, as decisões administrativas e a produção legislativa sigam estes vetores. Não se trata de norma apenas enunciativa, sem qualquer efeito prático. Já se foi o tempo em que se não atribuía valor jurídico às normas de cunho programático.

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e que direitos e liberdades de cada pessoa devem ser respeitados sem qualquer distinção.

O princípio da igualdade de direitos, previsto constitucionalmente, prevê que todos os cidadãos têm direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as discriminações absurdas, pois o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça.

Como se sabe, as normas jurídicas não são conselhos, opiniões, sugestões. São determinações. O traço característico do Direito é precisamente o de ser disciplina obrigatória de condutas. Daí que, por meio das regras jurídicas, não se pede, não se exorta, não se alvitra. A feição específica da prescrição jurídica é a imposição, a exigência.

As pessoas portadoras de necessidades especiais têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidas à discriminação com base na deficiência,

emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano. A pessoa afetada por diminuição de suas capacidades física e mental tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento da sua personalidade.

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de necessidades especiais, na qual as normas desta lei visam garantir as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

É importante salientar que é função institucional do Ministério Público zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados na Constituição Federal Brasileira, promovendo as medidas necessárias a sua garantia, assim como promover inquérito civil e ação civil pública para defesa de interesses difusos ou coletivos.

2.3. Acessibilidade dos Portadores de Necessidades Especiais no mercado de trabalho brasileiro

Às pessoas com necessidades especiais, assim como a todo cidadão brasileiro, é constitucionalmente garantido o direito ao trabalho, cujo valor social constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso V, da CF/88).

O direito ao trabalho é um dos mais importantes dos direitos humanos de segunda geração, também denominados direitos de justiça ou direitos prestacionais.

Como direito fundamental de liberdade social, característico do Estado Social, os direitos humanos de segunda geração impõem um dever de ação ao Estado consistente em uma atividade positiva, o que lhe garante a necessária efetividade.

Nos últimos anos, viu-se ostentar posição de destaque no cenário nacional as medidas de inclusão social das pessoas com necessidades especiais, cuja principal e mais efetiva dimensão, a sua inserção no mercado de trabalho, encontrou guarida, principalmente, no art. 93, da Lei n.º 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade das empresas promoverem a contratação de um mínimo de pessoas

com necessidades especiais, proporcional ao número total de trabalhadores que compõem seus quadros.

O mencionado dispositivo, em boa hora, veio beneficiar as pessoas com limitações físicas, mentais ou sensoriais, habilitadas e aptas para o labor, garantindo para as mesmas, como garante o nosso ordenamento jurídico, para qualquer cidadão dito "normal", o direito ao trabalho.

No entanto, pouca divulgação há sobre os demais dispositivos de lei que fundamentalmente se relacionam com a questão da inserção das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho e, inclusive, proporcionam estabilidade aos trabalhos de inclusão, mormente por lhe definir critérios, preencher lacunas e suavizar contradições.

O mencionado artigo, enquanto não lhe for possível conferir uma interpretação sistemática, de forma isolada e encerrado no corpo do Plano de Benefícios da Previdência Social, pouca força coercitiva mostrou para promover a inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado laboral. Porque embora o artigo estabelecesse um mandamento justo e legítimo, inclusive em completa consonância com a concepção da atual Constituição, se apresentava isolado e sem efetividade.

A questão da inclusão social das pessoas com necessidades especiais não se resume a sua inserção no mercado de trabalho, mas lhe tem como ponto alto. Dada sua complexidade, por óbvio, não poderia se conter em apenas um artigo, inserto em lei que sequer trata da questão com a especificidade necessária para esgotar-lhe as particularidades.

Isso explica, inclusive, porque somente a partir de 1999 é que passamos a observar as movimentações mais maciças de inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. É que somente nesse ano foi expedido o Decreto n.º 3.298, de 20/12/99, que dissipou muitas das indagações e conflitos existentes sobre a questão até aquele momento.

A Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1948, já se preocupavam com a questão da igualdade para todos, indistintamente. Mas isso de forma geral, sem que dirigissem atenção especial e diferenciada a questão das pessoas com necessidades especiais.

Especial destaque merecem as Resoluções 37/52 e 37/53 da Assembléia Geral da ONU, reunida em 3 de dezembro de 1982, cujos propósitos foram os de

promover, respectivamente, o programa de Ação Mundial para Pessoas com Portadoras de Necessidades Especiais e a proclamação da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Necessidades Especiais.

No mundo contemporâneo, há um número expressivo de pessoas com necessidades especiais devido as mais diversas causas, entre elas as guerras, as doenças, a violência, a pobreza, os acidentes, entre outros. A cifra estimada é de que são 500 milhões as pessoas com deficiência em todo o mundo.

De acordo com dados divulgados pela OIT, o desemprego entre as pessoas com necessidades especiais com idade para trabalhar é extremamente maior do que entre as pessoas ditas "normais", podendo chegar a 80% em alguns países em desenvolvimento.

Sensível a essa problemática, o Brasil, seguindo uma tendência mundial, ante o crescente desemprego, com conseqüências mais graves ainda, quando se tratam de pessoas portadoras de necessidades especiais ou pessoas reabilitadas que, via de regra, necessitam de condições especiais para o desempenho satisfatório de suas funções, cuidou, através de lei, de estabelecer "reserva de mercado" em benefício dessas pessoas, consignando no art. 93, da Lei n.º 8.213/91 (Plano de Benefícios da Previdência Social) que:

Art. 93 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados 2%
- II - de 201 a 500 empregados 3%
- III - de 501 a 1000 empregados 4%
- IV - de 1001 em diante 5%

E somente no final de 1999 a questão da inserção das pessoas com necessidades especiais ficou melhor esclarecida, com a edição do Decreto n.º 3.298, de 20/12/99, que dedicou sua Seção IV para tratar justamente do seu acesso ao mercado de trabalho. Mais especificamente em seu art. 36.

Também é de se destacar a Instrução Normativa n.º 20/2001, do Ministério do Trabalho e Emprego, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados quando da fiscalização das relações de trabalho das pessoas portadoras de necessidades especiais nas empresas, que entre outros pontos orienta que não pode ser considerada relação de trabalho a ser abatida na cota legal o trabalho realizado por pessoas com necessidades especiais em oficinas terapêuticas (em

nenhuma hipótese) ou, em se tratando de oficinas de produção, caso ausentes os requisitos caracterizadores de vínculo empregatício nos moldes celetistas (art. 3º, CLT).

Estabelece, também, que não é de se considerar parte da cota a ser cumprida por pessoas com necessidades especiais que prestam serviços por meio de empresas terceirizadas. Nesse caso, o número de pessoas com necessidades especiais contratadas podem muito bem ser descontado do percentual que essas empresas prestadoras de serviços que, porventura, possuam mais de 100 empregados, estejam obrigadas a cumprir, mas nunca da tomadora dos serviços, posto que os prestadores não compõem seus quadros e não são seus efetivos empregados.

Outra importante questão tratada no bojo da mencionada Instrução Normativa é de que o percentual a ser aplicado, previsto na legislação, deverá incidir sobre o número total de trabalhadores do empreendimento, quando se tratar de empresa com mais de um estabelecimento.

Ainda consta no seu conteúdo, por fim, a determinação de que as frações de unidade, qualquer que sejam, quando do cálculo da incidência do percentual sobre o número de empregados, significarão a contratação de um trabalhador, sendo sempre arredondadas para o número inteiro maior que o resultado percentual.

Importante seria que a inserção das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho seja consequência natural da superação de preconceitos e efetuada de forma natural, e não somente até que se atinja determinado percentual previsto em lei, que consoante demonstrado não atenderá a todo o universo de pessoas com necessidades especiais aptas ao trabalho.

Na prática, constata-se que muitas dessas pessoas são friamente eliminadas da possibilidade de uma participação ativa na sociedade, em razão de obstáculos materiais que, à propósito, já deviam ter sido eliminados por força do que dispõem os arts. 227, §2º, e 244, da CF/88, art. 2º, V, 'a', da Lei n.º 7.853, de 24/10/89, bem como a Lei n.º 10.098, de 19/12/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de necessidades especiais com mobilidade reduzida, determinando a supressão de barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção, na reforma de edifícios, nos meios de transporte e de comunicação.

Como modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de necessidades especiais, consideram-se:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende de adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

A pessoa portadora de necessidades especiais, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência social, tem direito às prestações de habilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente, conforme assevera a atual Constituição Federal Brasileira, em seu art. 203, inc. IV.

Os doutrinadores entendem por pessoa portadora de necessidades especiais habilitada, aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com diploma expedido por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS.

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas para o cumprimento do provimento de vagas por pessoas portadoras de necessidades especiais.

Em relação a concurso público, fica assegurado à pessoa portadora de necessidades especiais o direito de se inscrever em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

Em termos de Carta Magna Brasileira, o inc. VIII do art. 37 assim expressa: *"A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão."*

Vale ressaltar que a Lei n. 8.112/1990, que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, em seu art. 5º, §2º, atesta que tal reserva de vagas poderá ser até 20% (vinte por cento).

2.4 Breves considerações sobre o Benefício Assistencial de Prestação Continuada

A prestação pecuniária assistencial tradicional, conhecida como Benefício de Prestação Continuada (BPC), instituído pela Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993, esta conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), veio regulamentar o art. 203, V, da Constituição Federal, que prevê esse benefício. Embora não se tratar de benefício previdenciário, sua concessão e administração são feitas pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), em razão do Princípio da Eficiência Administrativa. Não é benefício previdenciário devido à sua lógica de funcionamento: não carece de contribuição do beneficiário, bastando a comprovação da condição de necessitado. Veio substituir a renda mensal vitalícia, que era equivocadamente vinculada à Previdência Social, em razão de seu caráter evidentemente assistencial.

O benefício assistencial corresponde à garantia de um salário mínimo mensal, na forma de prestação continuada, devido à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com idade superior a 65 (sessenta e cinco) anos de idade, que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de esta ser provida por sua família.

Ainda prevê a LOAS, que o deficiente, para a percepção do benefício é aquela pessoa incapacitada para a vida independente e para o trabalho. Daí costuma-se afirmar que a lei requer um conceito mais rigoroso de inválido pra fins assistenciais, diferente do utilizado para fins previdenciários – não basta a incapacidade para o trabalho, mas também para a vida independente.

São dois os requisitos para a concessão de tal benefício: a incapacidade do requerente e a carência financeira para a sua manutenção (A lei fala em renda

per capita não superior um quarto do salário mínimo mensal). Na prática, esse benefício é basicamente concedido àqueles que não são capazes de realizar atividade laboral aos olhos do órgão concessor.

3. METODOLOGIA

3.1. A imprescindível junção de legislação e poder fiscalizador

Ao se examinar o cenário da legislação brasileira, através do acervo e literatura sobre ela existente, verifica-se a preocupação com as pessoas portadoras de necessidades especiais, respeitando sua inclusão social e sobremaneira sua inserção no grupo de pessoas economicamente ativas.

O que este acervo de lei não se preocupou de início foi com a efetivação dos ditames constitucionais e de legislação ordinária que dispunham sobre a inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

Com o passar do tempo, a correção veio através de algumas leis posteriores e decretos que resguardaram a sua aplicação sobre a forma de possibilitar que se fiscalize e verifique o que a legislação preceituava outrora.

A inserção deste grupo de indivíduos no mercado de trabalho, bem como em outras esferas da sociedade exige que se aplique efetivamente o que a lei já proporciona, iniciando-se com o oferecimento de informações aos que detêm o poder de contratar e aos que dele necessitam, seguido de uma política de fiscalização do real cumprimento da legislação específica.

4. RESULTADOS

Os legisladores brasileiros, conhecedores da real problemática que envolve pessoas Portadoras de Necessidades Especiais, ante ao grande número de desemprego, cuidou de deixar estabelecido em lei a “reserva de mercado de trabalho” em benefício deste grupo.

Essa reserva, obrigatória tanto no setor público quanto no privado é preceito legal, nem sempre obedecida pelos que contratam e esse impasse é

verificado principalmente no setor privado que possui a discricionariedade na contratação e por considerar mais cômodo contratar pessoas livres dessas necessidades, fechando os olhos para o estabelecido em lei, sem que em virtude disto sofram qualquer retaliação pelo seu descumprimento.

Em decorrência deste quadro, é que necessário se faz a busca de “eficácia”, e essa passa a ser a palavra chave para a real inserção do grupo de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho.

Políticas que ofereçam o grupo de empresariado e aos próprios portadores de necessidades especiais, informações sobre os ditames legais a fim de que seja sanada qualquer dúvida sobre o que pode, e no caso, deve ser feito no setor.

A partir daí, com essa consciência, muito se facilita para que a desinformação não seja óbice para a tomada de tais medidas beneficiadoras.

Como sabido é que a legislação, apesar de coercitiva, nem sempre é cumprida pelos legislados, existindo para tanto, o poder fiscalizador de que detém este mesmo órgão para impor que seus ditames sejam cumpridos por todos o que estão sob a égide dos preceitos legais da legislação brasileira.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O entrave dos trabalhos de inclusão social das pessoas com necessidades especiais não reside na ausência de dispositivos legais que promovam essa garantia. Legislação protetiva tem-se em abundância, e do mais alto refinamento, digna de países de primeiro mundo. O que falta é integrar os tais mandamentos no dia-a-dia da sociedade brasileira, transmutando o que hoje constitui obrigação, em satisfação de integrar um cidadão impedido de exercer sua cidadania plena, ao convívio social sadio e produtivo, sem que com isso lhe esteja concedendo uma graça, por simpatia ou piedade, mas promovendo Justiça.

É finalidade primordial da política de emprego a inserção das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. ***A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência***. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portador de Deficiência – CORDE, 1994.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei n.º 7.853, de 24/10/1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesse coletivo ou difuso dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24/07/1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n.º 10.098, de 24/05/2001**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O Portador de deficiência no mercado formal de trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, a. 5, n. 51, out. 2001. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2132>. Acesso em 17 abril 2007.

DIAS, Luiz Cláudio Portinho. O panorama atual da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. 1998. Publicado no site *Jus Navigandi*. Disponível em www.jusnavigandi.com.br. Acesso em 20 março 2007.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. ***Curso de Direito Previdenciário***. 8ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. ***Estudos Dirigidos – Direito do Trabalho***. São Paulo: LTr, 1999.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. ***Proteção jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência***. In: VIANA, Márcio Túlio *et al* (coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

VILLATORE, Marco Antônio César. ***O decreto n. 3.298 de 20.12.99 – A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho brasileiro e o tema no direito do trabalho comparado***. In: Revista LTr 64-05.