

Mulheres portadoras de deficiência, saúde e trabalho

Maria Aparecida Gugel*



As relações de trabalho, no Brasil, para a trabalhadora mulher foram marcadamente protecionistas e praticadas sob a ótica dos anos 40. A Constituição da República de 1988 trouxe a necessidade de reflexão quanto à proteção do trabalho da mulher, isto porque os artigos 5º, inciso I e, 7º, inciso XXX consagraram o princípio da isonomia ao estabelecerem: *“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações ...”*; *“proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, respectivamente”*.

O exemplo brasileiro de mulher trabalhadora excessivamente protegida acabou enfrentando o mecanismo de discriminação indireta que está relacionada a situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que na realidade criam desigualdades, sendo quase sempre imperceptível aos olhos comuns.

Nossa legislação infraconstitucional necessitou, portanto, passar por uma reformulação. Foi o que ocorreu com a Lei 7.855, de 24/10/89 que revogou expressamente os artigos 374, 373, 378, 379, 380 e 387, do Capítulo III, do Título III da *Consolidação das Leis Trabalhistas* (CLT) que trata da proteção do trabalho da mulher.

Posteriormente, a Lei 9.799, de 26/5/99, acrescentou ao artigo 373^A mecanismos, atendendo às normas internacionais, para corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao trabalho, sua remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional. Segundo essa lei, ficam vedados anúncios de emprego a exigência “da boa aparência”, idade, cor ou situação familiar (casada ou solteira). Critérios de promoção ou de dispensa do trabalho também não poderão se fundamentar em razão do sexo, idade, cor, situação

familiar, estado de gravidez ou esterilidade. Também não poderá o empregador proceder revistas íntimas nas empregadas. E, mais recentemente, a Lei no 10.244, de 27/05/01 que revogou o art. 376 da CLT para permitir a realização de horas extras por mulheres.

Além da importância da proteção constitucional à maternidade, com a concessão de licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário com duração de 120 dias, deve-se ressaltar, no contexto das relações de trabalho, a ação afirmativa dirigida aos portadores de deficiência, incluída a mulher portadora de deficiência, de reserva legal de cargos e empregos públicos na Administração Pública Direta e Indireta, por meio de concursos públicos, e de postos de trabalho em empresas privadas com mais de cem empregados.

Estado democrático de direito e a inclusão social da portadora de deficiência

Os princípios constitucionais que sustentam o estado democrático de direito fundamentam-se, dentre outros, na cidadania, na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho (incisos II, III e IV, do art. 1º, da Constituição da República), objetivando construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais e, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I, III, IV, do art. 2º da Constituição da República).

No Brasil, instituiu-se a política de ampliação de oportunidade, reconhecendo que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais.

A inclusão social da pessoa portadora de deficiência, como um processo abrangente de preparação de todos para receber, acolher e conviver com o diferente, só é possível se cumpridos os direitos sociais, momento em que será possível afirmar estar o portador(a) de deficiência no exercício pleno da cidadania. Esses direitos sociais são assim considerados: a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados (art. 6º da Constituição).

E, como devem coexistir tais direitos? Eis que a própria Constituição assegura que:

- a **educação** deve garantir o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (inciso III, art. 208);
- a **saúde** deve garantir o direito de todos à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e

igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

- a **assistência social** deve garantir a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária e integração ao mercado de trabalho, independentemente de contribuição à seguridade social, assim como a garantia de um salário mínimo de benefício mensal àqueles que comprovem não possuir meios de prover à própria subsistência (incisos III, IV e V, do art. 203);
- a **acessibilidade** deve garantir a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo a fim de garantir o acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência (art. 227, § 2º, 244);
- **lazer**, cabendo ao poder público incentivar o lazer como forma de promoção social (art. 217, § 3º);
- **esporte**, sendo dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais, como direito de cada um (art. 217);
- **cultura** como garantia à todos do pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoio e incentivo à valorização e à difusão das manifestações culturais (art. 215);
- **trabalho**, sendo proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, inciso XXI). Sendo que, a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão (art. 37, VIII). A lei também deverá proteger à criança e ao adolescente portador de deficiência, com a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos,

com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (artigos 227, II da Constituição e 66 do Estatuto da Criança e do Adolescente).

No entanto, a falta da prática desse comando constitucional voltado para a inclusão social, constata-se outra realidade no mercado de trabalho: porque não se garante a educação da pessoa portadora de deficiência, por meio de adequada e regular escolarização, não se garante também que o mercado vá acolhê-la no trabalho, pois lhe falta qualificação profissional, habilitação para a função a ser exercida. Esta realidade precisa ser alterada, e o passo que se dá nessa direção é a utilização de ação afirmativa, por meio da reserva legal de postos de trabalho para a pessoa portadora de deficiência.

Reserva de cargos, empregos públicos e postos de trabalho

No Brasil, instituiu-se a política de ampliação de oportunidade, reconhecendo que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. A reserva legal de vagas é uma ação afirmativa que visa a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência a bens e serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de ser tratada como igual. É o que dispõe a Lei nº 7.853/89 ao estabelecer a política nacional para as pessoas portadoras de deficiência.

Com relação ao acesso ao mercado público de trabalho, a Constituição da República adota esta linha de ação afirmativa ao reservar percentual de cargos e empregos públicos às pessoas portadoras de deficiência (art. 37, inciso VIII, combinado com o art. 2º, III, d, da Lei 7.853/89 e, art. 38 do Decreto 3.298/99) e, aproveitamento no serviço público, sem a exigência de concurso e com estabilidade, dos ex-combatentes da Segunda Guerra Mundial (art. 53, inciso I ADCT). As exceções previstas pelo legis-

lador constituinte originário são vitais, pois, expressamente, vedou qualquer proposta de alteração a esses direitos e garantias individuais (§ 4º, art. 60).

Somos signatários de duas importantes convenções internacionais da *Organização Internacional do Trabalho* (OIT), obrigando-nos ao seu cumprimento, já que ratificadas e, portanto, lei nacional: a primeira concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, nº 111/59, expressamente aduz que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação; a segunda concernente à Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência, nº 159/83,

- até 200 empregados – 2%;
- de 201 a 500 – 3%;
- de 501 a 1000 – 4%;
- 1001 em diante – 5%,

ratificada pelo Decreto Legislativo 129, de 22/5/91, que entende por pessoa deficiente “toda pessoa cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada” (art. 1º), sendo que todo país-membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

Como reflexo do espírito solidário internacional, no ano de 1991 foi aprovada pelo Congresso Nacional a Lei nº 8.213/91 que, como em outros países do mundo (Itália, de 1% a 15%; França, Alemanha e Polônia, 6% em relação às pessoas portadoras de deficiência em idade para o tra-

balho; Áustria, 4%; Japão, 1,6%), estabelece o sistema de reserva de postos de trabalho para o beneficiário reabilitado pela Previdência Social e para o portador de deficiência.

A nº Lei 8.213/91, no artigo 93, reserva de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência habilitadas e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções:

- até 200 empregados – 2%;
- de 201 a 500 – 3%;
- de 501 a 1000 – 4%;
- 1001 em diante – 5%,

sendo que a dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Esta lei está ampla e intersetorialmente regulamentada no Decreto nº 3.298/99, prevendo a forma de contratação da pessoa portadora de deficiência e demais procedimentos e apoios especiais para as deficiências.

Formas de contratação, procedimentos e apoios especiais no trabalho

Consoante as disposições do Decreto nº 3.298/99, art. 34, a pessoa portadora de deficiência será inserida no trabalho por colocação competitiva; pelo regime especial de trabalho protegido; por cooperativas sociais para casos de deficiência grave ou severa.

Segundo o art. 35, do Decreto nº 3.298/99, a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho se dará mediante três diferentes modalidades: colocação competitiva (inciso I); seletiva (inciso II) por conta própria (inciso III).

Por colocação competitiva, entenda-se o contrato de trabalho regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias, concorrendo o portador de deficiência em condições de igualdade com os(as) demais

trabalhadores(as), inclusive quanto à eficiência exigida para a prestação do serviço. Nesta modalidade, a colocação no emprego independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, embora não exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais.

A colocação seletiva é a contratação de portadores(as) de deficiência dependente da utilização de procedimentos e apoios especiais, não obstante também devam ser observadas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária.

O trabalho por conta própria é a ação de uma ou mais pessoas que, através do trabalho autônomo, de cooperativas sociais (observadas as leis nº 5.764/71 e nº 9.867/99) ou em regime de economia familiar, que visa a emancipação econômica e pessoal da pessoa portadora de deficiência.

As entidades beneficentes de assistência social (§ 1º do art. 35) poderão intermediar a inserção no trabalho dos(as) portadores(as) de deficiência, realizada sob as formas de colocação seletiva e promoção de trabalho por conta própria. Essa intermediação poderá ocorrer através da contratação dos serviços dos portadores de deficiência, por entidades públicas e privadas, e na comercialização de bens e serviços decorrentes dos programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficinas protegidas de produção e/ou oficinas protegidas terapêuticas. Ao realizar essa intermediação, a entidade beneficente, além de obedecer a requisitos formais relativos à celebração do contrato ou convênio (§ 7º), deverá, ainda, promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral e programas de reabilitação, nos casos em que ocorram tais patologias ou se manifestem outras incapacidades.

Observe-se que para todas as formas de contratação poderão ser utilizados procedimentos especiais (§ 2º, art. 35), que são os meios e as condições não ordinárias dos

quais dependam a pessoa portadora de deficiência, em razão do grau de sua incapacidade (motora, sensorial ou mental), para executar uma atividade de trabalho.

Algumas deficiências não permitem que seu portador realize uma ocupação sem o estabelecimento de condições facilitadoras, tais como jornada variável, horários flexíveis de trabalho e adequação do ambiente de trabalho às suas especificidades e, trabalho em tempo parcial e trabalho-não-ritmado.

Por apoios especiais entende-se (§ 3º) a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, dentre outros elementos, que auxiliem a compensar as limitações funcionais da pessoa portadora de deficiência, de modo a possibilitar a realização de suas capacidades em condições de normalidade.

Entenda-se como ajuda técnica as próteses (elemento artificial utilizado para substituir uma parte do corpo), as órteses (óculos, alto-falante, aparelho auditivo) e os equipamentos e elementos que possibilitam a ampliação, suplementação e substituição das funções humanas prejudicadas (óculos para visão subnormal, escrita em Braille, ou a informação acústica).

Para o trabalho na modalidade de comercialização de bens e serviços poderão ser utilizadas a oficina protegida de produção que, em relação de dependência com a entidade pública ou de assistência social, assume o desenvolvimento de programa de habilitação profissional para o adolescente e/ou adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa. A modalidade difere do emprego apoiado que está para ser regulamentado; e a oficina protegida terapêutica que difere das características da oficina protegida de produção pelo fato de que visa a integração social do(a) portador(a) de deficiência, não gerando vínculo de emprego.

Importante destacar que a prestação de serviços por quaisquer das modalidades será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, devendo constar a relação

nominal dos(as) trabalhadores(as) portadores(as) de deficiência em labor. Também deverão, entidades beneficentes e tomadores de serviços, estabelecer programas de prevenção de doenças ocupacionais e de redução de capacidade ou de reabilitação.

Adequação do meio ambiente do trabalho

Já foi anteriormente pontuado que a saúde é direito social, sendo que o art. 7º, inciso XXII, da Constituição da República traz como direito dos(as) trabalhadores(as) urbanos e rurais (incluídos os(as) portadores(as) de deficiência) a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

O Brasil é signatário de várias convenções internacionais (148, 152, 155 e 161), dentre elas a de nº 155, ratificada no De-

Mas, em toda empresa, fábrica, indústria, existirá atividade a ser desenvolvida por portador(a) de deficiência habilitado(a), o que é feita com extrema eficiência.

creto Legislativo nº 1.254/94, que trata da Saúde e Segurança dos Trabalhadores. As regras de saúde e segurança para os diferentes setores produtivos, e suas respectivas ocupações, estão previstas em normas regulamentares constantes da Portaria nº 3.214/78/MTe.

Alcançam as pessoas portadoras de deficiência tais regramentos acrescidos daqueles inseridos no Decreto nº 3.298/99 e que decorrem diretamente da deficiência portada.

Relativamente à atividade a ser exercida pela pessoa portadora de deficiência, de início o fato de portar uma deficiência é levantada como impeditiva para o cumprimento da lei de reserva de vagas, sob o argumento de que não poderá exercer qualquer e/ou determinada atividade pois poderá comprometer ainda mais sua condição. No entanto, impõe-se desde o início

ressaltar as potencialidades desse(a) trabalhador(a) frente aos desafios do ambiente do trabalho, e em vista dos procedimentos especiais colocados à sua disposição. Por óbvio existirão atividades que por exigir capacidade plena não serão disponibilizadas ao trabalhador portador de deficiência. Mas, em toda empresa, fábrica, indústria, existirá atividade a ser desenvolvida por portador(a) de deficiência habilitado(a), o que é feita com extrema eficiência. É importante focar que não se deverá jamais relacionar determinada deficiência com determinada atividade como, por exemplo, o(a) portador(a) de deficiência visual para trabalho em câmaras escuras, o(a) portador(a) de deficiência auditiva em locais com acentuado ruído ou portador(a) de deficiência física para atividades de digitação. Estar-se-á criando discriminação inversa, além do fato de que a deficiência poderá ser ampliada ou agravada decorrente de situações externas adversas.

O meio ambiente de trabalho para o trabalhador(a) portador(a) de deficiência deverá estar adaptado (com banheiro, rampas, barras de apoio etc.) e adequado às normas de segurança e saúde em geral para a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, além, é claro, de condições psicológicas favoráveis a todos os seus componentes.

Conclusão

A legislação voltada para o(a) trabalhador(a) portador(a) de deficiência é estimulante, cabe-nos efetivar, fazer valer, tais interesses extirpando do cenário, deste milênio, o preconceito em relação às potencialidades da pessoa portadora de deficiência, incluindo-a na sociedade como cidadã detentora de direitos e garantias.

* Maria Aparecida Gugel é
Subprocuradora-geral do Ministério Público
do Trabalho e Conselheira do Conade.