

A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

Hugo Nigro Mazzilli
Outubro/2000

Nas últimas décadas, houve sensível evolução do tratamento jurídico dado às pessoas portadoras de deficiência.

A Constituição de 1988 trouxe normas protetivas e garantias de sua integração, como na acessibilidade a edifícios e transportes. E a Lei n. 7.853/89 disciplinou sua proteção e integração social.

Quanto ao acesso ao mercado de trabalho, a Constituição vedou qualquer forma de discriminação nos salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, bem como exigiu lhes fosse reservado percentual dos cargos e empregos públicos (arts. 7.º, XXXI, e 37, VIII). O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União assegurou-lhes o percentual de até 20% (art. 5.º, § 2.º). No Estado de São Paulo, a Lei Complementar n. 683/92, em seu art. 1.º, impôs o percentual de até 5%.

Assim, os editais de concurso devem consignar a reserva de cargos; no requerimento de inscrição, os candidatos devem indicar a natureza e o grau da incapacidade, bem como as condições especiais necessárias para que participem das provas. Eles concorrerão em igualdade de condições com os demais, no que diz respeito ao conteúdo e à avaliação das provas. Após o julgamento das provas, haverá duas listas: a geral, com a relação de todos os candidatos aprovados, e a especial, com a relação dos portadores de deficiência aprovados. Em outras palavras, a reserva de percentual não afasta a necessidade de aprovação no concurso (ROMS n. 10.481-DF, STJ; ARMI n. 153-DF, STF), devendo ser compatíveis com a deficiência as atribuições a serem desempenhadas (ROMS n. 2.480-DF, STJ).

Há ainda, porém, indevidas resistências. Um acórdão do STF afirmou inexistir discriminação quando se eliminou do concurso um candidato com cegueira bilateral, porque isso geraria impossibilidade de desempenho pleno da função de Juiz Federal (RE 100.001-DF, j. 29/3/84). O acórdão, por certo, não seria proferido se os juízes tivessem considerado que são muito diferentes a situação de quem conseguiu tornar-se habilitado para exercer os ofícios do Direito quando já portador da deficiência e a daquele que, tendo visão normal, supervenientemente, se tornou cego bilateral. Este último será aposentado por invalidez, enquanto o primeiro já fez seu curso jurídico iluminado apenas pela luz interna de sua força e vontade, que, não raro, é bastante para ver muito além dos limites estreitos de quem não lhe reconhece aptidão para levar vida operosa e produtiva na sociedade.

Conheço Promotor de Justiça, no Estado de São Paulo, que, na falta de ambos os membros superiores, longe de inválido, exerce com zelo as atribuições de seu cargo; conheço Procurador do Trabalho com cegueira bilateral, que, apesar de discriminado em anterior concurso de ingresso à Magistratura, não só entrou no Ministério Público sem dever favor algum aos

demais candidatos, como ainda, mercê de maturidade e cultura jurídica invulgares, tornou-se líder entre os próprios colegas de visão normal...

Como ele exerce suas funções se não enxerga? Da mesma maneira que um Juiz com dois olhos saudáveis, que, para ler e entender algo em língua estrangeira, deve valer-se de um intérprete, tradutor ou leitor — ou seja, um intermediário, compromissado e autorizado a tanto.

Já na iniciativa privada, coube à Lei n. 8.213/91 — que cuida do sistema da previdência social — assegurar em favor dos beneficiários reabilitados, ou das pessoas portadoras de deficiência, desde que habilitadas, de 2% a 5% das vagas para trabalho em empresas com mais de 100 empregados. O Decreto n. 3.298/99 estabelece as proporções: a) 2%, para empresas de 100 a 200 empregados; b) 3%, de 201 a 500; c) 4%, de 501 a 1000; d) 5%, para as que excedam 1000.

Grandes empresas alegam que, se tiverem de contratar 5% de trabalhadores deficientes, teriam de demitir igual número de não-deficientes. O argumento, todavia, é irreal, pois, na rotatividade normal dos empregos, basta ir cumprindo a lei gradualmente. Em pouco tempo, o problema estará resolvido sem que se ponha alguém na rua. Outros alegam que não há condições de transporte ou acesso adaptado para recebê-los. O que está tardando, porém, são essas adaptações!

De todos os argumentos, o mais indigno é o de que se deveria criar uma *contribuição de cidadania*: as empresas que não quisessem manter o percentual pagariam um valor a um fundo, o que as dispensaria de contratar pessoas portadoras de deficiência. Ou seja, pagariam uma taxa para poder discriminar!

É preciso deixar claro que não se trata de um ato de caridade que o Estado ou as pessoas devem em relação a alguns membros da sociedade. O portador de deficiência, qualquer que seja ela — motora, sensorial, intelectual —, é pessoa inteira no que diz respeito à dignidade e direitos.

Hugo Nigro Mazzilli, advogado e consultor jurídico, Procurador de Justiça aposentado, é atualmente membro da Comissão Especial de Direitos e Defesa dos Interesses dos Deficientes da OAB-SP, bem como Professor do Complexo Jurídico Damásio de Jesus e da Escola Superior do Ministério Público de São Paulo.

Como citar este artigo:

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A pessoa portadora de deficiência e o mercado de trabalho**. São Paulo: Complexo Jurídico Damásio de Jesus, out. 2000. Disponível em: <www.damasio.com.br>. (2007)