

O DIREITO DO TRABALHO NOS 100 ANOS DA
OIT
(JANEIRO 2019)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA E ACESSO AO
TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Rui Carvalho Piva*

1. INTRODUÇÃO AO ASSUNTO DA PALESTRA



tema reflete de forma reduzida o conteúdo de uma TESE DE DOUTORADO elaborada pela Professora MANUELLA DE OLIVEIRA SOARES, sob minha Orientação Acadêmica, tese essa que foi aprovada no ano de 2017 no Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de Bauru, mantido pela tradicional INSTITUIÇÃO TOLEDO DE ENSINO, localizada no interior do Estado de São Paulo, no Brasil.

Antes de iniciar a exposição propriamente dita do assunto, tenha presente o fato de que a legislação brasileira dispõe de leis que reservam vagas de trabalho para pessoas portadoras de deficiência.

No setor público, trata-se da Lei 8.112/1993 e do Decreto 3.298/1999. Nele, o setor público, as vagas reservadas para pessoas com deficiência estão vinculadas ao número de cargos oferecidos no respectivo concurso público.

No setor privado, trata-se da Lei 8.213/1991. Aqui, no Setor Privado, somente empresas com um mínimo de 100 empregados estão obrigadas a reservar vagas para pessoas com

* Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Messina. Sicília. Itália. Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduado em Direito e em Psicologia. Professor. Advogado.

deficiência.

Acontece que as desigualdades econômicas e populacionais das diversas regiões do Brasil permitiram constatar que em extensas áreas de um determinado Estado brasileiro só existem empresas com menos de 100 empregados, não obstante lá residam, precisando de trabalho, pessoas com deficiência.

A partir dessa constatação, aflorou a ideia da possibilidade de efetivar o direito dessas pessoas com deficiência por meio da ação civil pública, um recurso mais eficiente e rápido do que a opção por um projeto de lei que alterasse a legislação vigente para exigir a reserva de vagas por empresas com menos de 100 empregados.

Por que utilizar a ação civil pública?

É o seguinte: no âmbito da EFETIVAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS por meio da prestação jurisdicional, que é a Linha 2 de Pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de Bauru, estão previstas duas formas de efetivação.

Efetivação por meio de procedimentos judiciais individuais e por meio de procedimentos judiciais coletivos.

Sobre procedimentos coletivos, há um Grupo de Pesquisa, liderado por mim, denominado TUTELA JURÍDICA COLETIVA, cujo objetivo tem sido a busca por possibilidades de utilização da AÇÃO CIVIL PÚBLICA.

A propósito, eu escrevi e foi publicado no volume 1 do ano de 2017 da RJLB um artigo intitulado OBJETOS DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA, no qual apresento as infundáveis questões de direito difuso e de direito coletivo que podem ser objeto da ação civil pública.

Compreendido o pressuposto da proposta, vamos para o tópico 2 da exposição.

2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA COMO INSTRUMENTO DE TUTELA COLETIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL DIFUSO

DE ACESSO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

Está dito aí – DIREITO FUNDAMENTAL DIFUSO. Vamos ver se é mesmo?

Por que podemos reconhecer esse direito de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência como um DIREITO FUNDAMENTAL?

É porque as previsões que o asseguram preservam a dignidade dessas pessoas e o direito à vida digna é um direito fundamental.

Por que podemos reconhecê-lo como um DIREITO DIFUSO?

É o seguinte: no artigo 81, parágrafo único, inciso I da Lei 8.078/90, denominada Código Brasileiro de Defesa do Consumidor, o legislador brasileiro conceituou DIREITOS DIFUSOS como sendo os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

Vamos conferir cada um dos elementos integrantes do conceito de direito difuso e conferir se o direito das pessoas com deficiência caracteriza-se como DIFUSO:

É TRANSINDIVIDUAL? Sim, porque protege TODAS as pessoas com deficiência, sendo, pois, um direito METAINDIVIDUAL, MAIS DO QUE INDIVIDUAL, ou seja, TRANSINDIVIDUAL.

É INDIVISÍVEL? Sim, na medida em que as EMPRESAS e ÓRGÃOS PÚBLICOS que a ele estão submetidas não podem admitir a pessoa com deficiência e excluí-la da escala de promoção, por exemplo.

Seus titulares são INDETERMINADOS? Sim, embora possam ser, em algum momento, determináveis. Por exemplo: as pessoas com deficiência que se habilitaram a empregos nas empresas de uma determinada cidade no ano de 2018.

Eles estão ligados por uma circunstância de fato? Sim, pelo fato de serem brasileiros ou estrangeiros residentes no país, amparados pela proteção prevista no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal Brasileira.

Verifica-se, pois, que o direito de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência É UM DIREITO DIFUSO.

Sendo um direito difuso, poderá ser tutelado por ação civil pública. Confira:

Lei 7.347/1985 – Lei da Ação Civil Pública.

Art. 1º. Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

IV – a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;

Art. 3º. A ação civil pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

Antes de encerrar esta exposição, eu pergunto e respondo:

Qual é a melhor vantagem da tutela coletiva do direito de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência por meio da ação civil pública?

Eu penso que é o alcance territorial da decisão judicial que a conceder, beneficiando todas as pessoas residentes nessa área territorial, as quais poderão ser incluídas nesses benefícios, habilitando-se na correspondente ação de cumprimento de direitos individuais homogêneos que vier a ser proposta.

Espero que tenham gostado e aproveitado as informações.