

ERCÍLIO XAVIER BRITO

**A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO
FORMAL DE TRABALHO NO CEARÁ**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará – UFC, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof.^o Mestre Raimundo Bezerra Falcão

**Fortaleza
2008**

ERCÍLIO XAVIER BRITO

**A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE
TRABALHO NO CEARÁ**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará - UFC, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Monografia apresentada por:

Ercílio Xavier Brito

Aprovada em / / .

BANCA EXAMINADORA

Prof.º Mestre Raimundo Bezerra Falcão (orientador)
Universidade Federal do Ceará

Prof.º Francisco de Araújo Macêdo Filho
Universidade Federal do Ceará

Prof.º Dimas Macêdo
Universidade Federal do Ceará

AGRADECIMENTOS

Ao Deus do meu coração e da minha compreensão, presença contínua em minha vida.

Aos meus pais, Joaquim Ribeiro de Brito e Maria Nogueira Xavier, bem como minha filha Karla Brito, que sempre me incentivaram a estudar.

À prof.^a Maria Célia Lima Moreira, sempre dedicada e atenciosa, por ter contribuído de forma decisiva para a concretização desse trabalho, vindo a me proporcionar momentos preciosos de orientação e aprendizagem.

À amiga Conceição Oriá, por todos os conselhos e incentivos prestados, dando-me forças para continuar firme durante essa caminhada.

À colega de turma Ilma Carvalho, que muitas vezes gravou as aulas, que não pude assistir, devido eu estar viajando a trabalho.

Ao meu orientador, prof.^o Raimundo Bezerra Falcão e aos demais membros da banca examinadora, prof.^o Francisco de Araújo Macêdo Filho e prof.^o Dimas Macêdo, pela gentileza em aceitarem prontamente o convite.

Aos entrevistados e entrevistadas, especialmente Fátima Almeida do Sine-IDT e Conceição Barros da DRT, pela atenção e contribuição prestadas; muito obrigado, sem vocês, este trabalho não teria o mesmo brilho.

Ao meu supervisor de empresa, Jorge Costa, que, na medida do possível, flexibilizou a escala de trabalho, para que eu pudesse estar presente nos momentos mais importantes da vida acadêmica.

À minha irmã guerreira, Maria Eliene Xavier Brito, que com seu jeito de ser, me ensina a enxergar valores supremos da vida.

Aos amigos do Mundo inteiro que, de alguma forma, contribuíram para a realização desta monografia.

“Somos todos anjos com uma asa só, e só podemos voar quando abraçados uns aos outros.”

Luciano de Crescenzo

RESUMO

O trabalho, que é um direito social previsto no art. 6º da Carta Magna, tem fundamental importância para a integração da pessoa com deficiência no meio social. No Brasil, de acordo com o Censo Demográfico 2000, existem 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência; nessa estatística o Estado do Ceará contribui com a parcela de 1,3 milhão. Dos 9 milhões que têm idade para trabalhar, apenas 2,2% possuem Carteira de Trabalho assinada. Com os depoimentos obtidos por meio de entrevistas, que são transcritas durante a exposição do tema, pode-se perceber que, apesar dos avanços conquistados, esse grupo da população continua sendo vítima de discriminação e preconceito por grande parte da sociedade. A questão da acessibilidade arquitetônica e os meios de transporte coletivo urbanos foram discutidos. A realidade vivenciada no cotidiano mostra, com clareza, que esses dois aspectos contribuem para o isolamento das pessoas com dificuldade de locomoção, principalmente aquelas que usam cadeira de rodas, já que são compelidas a não sair de casa porque sabem das grandes barreiras que irão encontrar no caminho. Mesmo não sendo o foco principal do tema abordado, o direito à educação também foi comentado, mesmo que de uma forma superficial, uma vez que a formação de cultura geral obtida na escola, constitui a base essencial para encaminhar esse segmento populacional ao mercado formal de trabalho. Constatou-se que o grau de instrução da pessoa com deficiência é muito baixo; uma minoria tem o 2º grau completo. Uma parte da classe empresária já começa a perceber que o empregado com deficiência é tão produtivo como qualquer outro, muitas vezes é até mais dedicado à realização das tarefas; basta que seja alocado na função correta. Sugere-se que ocorra, cada vez mais, divulgação do potencial produtivo desses trabalhadores, para que possam viver com mais dignidade, participando ativamente da produção de riquezas e interagindo com a sociedade, como um ser humano normal.

Palavras-chave: Acessibilidade arquitetônica, transporte coletivo, integração da pessoa com deficiência, educação, discriminação e preconceito.

ABSTRACT

The work, that is a social right foreseen in the art. 6th of the Great Letter, he has fundamental importance for the person's integration with deficiency in the social way. In Brazil, in agreement with the Demographic Census 2000, 24,5 million people exist with some deficiency type; in that statistics the State of Ceará contributes with the portion of 1,3 million. Of the 9 million that have age to work, 2,2% only possess Wallet of Work signed. With the depositions obtained through interviews, that they are transcribed during the exhibition of the theme, it can be noticed that, in spite of the conquered progresses, that group of the population continues being discrimination victim and prejudice for great part of the society. The subject of the architectural accessibility and the means of transportation bus urban were discussed. The reality lived in the daily display, with clarity, that those two aspects contribute to the people's isolation with difficulty of locomotion, mainly those that they uses wheel chair, since they it plows compelled to not to leave of house because they know about the great barriers that will find in the road. Same not being the main focus of the approached theme, the right to the education was also commented, even if in the superficial way, once the general knowledge formation obtained atn the school, it constitutes the essential base to direct that population segment to the formal market of work. It was verified that the degree of the person's instruction with deficiency is very low; the minority have the 2nd it completes degree. The part of the class entrepreneur already begins to notice that the employee with deficiency is the productive the any other, the lot of teams it is even lives dedicated to the accomplishment of the tasks; it is enough that is allocated in the correct function. It is suggested that happens, live and it lives, popularization of those workers' productive potential, that they can live with only lives dignity, participating actively of the production of wealth and interacting with the society, same as the normal human.

Word-key: architectural Accessibility, transport collective, the person's integration with deficiency, education, discrimination and prejudice.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	11
2.1	Competência dos entes federativos para legislar	11
2.2	Proteção constitucional e infraconstitucional	12
2.3	Organizações internacionais	19
3	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INCLUSÃO TRABALHISTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	21
3.1	Conceito legal de deficiência conforme Decreto 5.296/04	23
3.2	Porque se adota o termo pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência	24
3.3	Discriminação e preconceito ou dificuldade na acessibilidade atitudinal?	24
3.4	Formação profissional	27
3.4.1	Habilitação e reabilitação	30
3.5	Óbices à contratação	31
3.5.1	Dificuldades das pessoas com deficiência para conseguir emprego	32
3.5.2	Incentivos fiscais para as empresas contratantes	34
3.6	Dados estatísticos	36
4	DIREITO DE IR E VIR	43
4.1	Evolução histórica do transporte coletivo urbano	44
4.2	Acessibilidade arquitetônica: edifícios públicos e privados	46
5	PESQUISAS DE CAMPO	49
5.1	ENTREVISTA - UNIFOR - Vice-Reitoria de Extensão. Divisão de Responsabilidade Social	51
5.2	ENTREVISTA- Deficiente paraplégico que transitava na Praça do Ferreira	54
5.3	ENTREVISTA - Deficiente tetraplégica que trabalha na Receita Federal	56
5.4	ENTREVISTA - Fátima Almeida- Gerente da Unidade de Atendimento às Pessoas com Deficiência do Sine/IDT	61
5.5	ENTREVISTA - Conceição Barros, Coordenadora do Núcleo de Apoio à Programas Especiais da DRT	66
5.6	ENTREVISTA - Empregador - ramo de vendas de roupas femininas	73
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
	ANEXOS:	
	TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO	84
	ATESTADO	85
	Art. 4.º do Dec. 3.298/99, alterado pelo art. 70 do Dec. 5.296/04	86
	CONVENÇÃO N.º 159 DA OIT SOBRE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO DE PESSOAS DEFICIENTES	88
	CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA	93

1 INTRODUÇÃO

Percebe-se que as pessoas com deficiência, de modo geral, têm pouco espaço nas relações sociais. A maior parte ainda fica isolada em suas casas, e não participa do processo produtivo de riquezas. A discriminação, o preconceito da sociedade em relação àqueles que têm algum tipo de deficiência é uma realidade. Esses são fatores que contribuem para a permanência desse isolamento. Hoje, essa realidade tende a mudar, pois uma parcela significativa da sociedade brasileira começa a perceber a importância de interagir com essas pessoas.

Diversos dispositivos legais protegem os direitos das pessoas com deficiência. Mesmo assim, são grandes os obstáculos a serem vencidos; requerem esforço incondicional para pugnar e garantir o maior direito que germina para o desenvolvimento pleno da cidadania: o direito ao trabalho. A inclusão no trabalho é uma forma eficaz de fazer com que esse segmento da população venha a se integrar ao convívio social e, ainda, se tornar produtivo, mostrando que é capaz de manter o próprio sustento e contribuir para o desenvolvimento da nação.

É de suma importância a participação de todos no processo de construção para uma sociedade mais humana, que seja capaz de conviver com as diferenças e entender que cada um tem uma habilidade, não só para desenvolver, mas também, para ensinar.

Desta forma, o presente trabalho objetiva efetuar um exame crítico acerca da legislação Federal, Estadual e Municipal, discutindo o que já foi implementado e o que precisa ser melhorado para que os deficientes possam exercer seus direitos plenamente.

Para atingir os objetivos específicos serão perquiridas:

a) A legislação pertinente, no intuito de detectar os avanços obtidos nos últimos anos, a nível nacional e local.

b) A atuação da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e da Unidade de Atendimento à Pessoa com Deficiência, do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT) junto às empresas.

c) A aplicação da legislação Federal, Estadual e Municipal em caso concreto.

d) Algumas entidades e instituições envolvidas com a defesa dos interesses dos direitos das pessoas com deficiência, no Estado do Ceará.

2 LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A legislação brasileira, uma das mais avançadas do mundo no que diz respeito à inclusão social das pessoas com deficiência, preocupa-se primordialmente com sua inserção no grupo dos economicamente ativos. Na atual Constituição, destacam-se dispositivos cujo sentido é garantir a essas pessoas o direito a um convívio social equilibrado, o direito social ao trabalho e a proibição de qualquer tipo de discriminação, ainda que, no tocante a salários e ou, critérios de admissão. Diversas leis esparsas também dispõem a respeito desses direitos, inclusive disciplinando sua inserção no mercado de trabalho e punido com rigor o preconceito de que muitas vezes são vítimas.

O ordenamento jurídico brasileiro, em muito avançou em benefício das pessoas com deficiência, principalmente após a Constituição Federal de 1988, que em diversos artigos já lhes confere ampla proteção e garantia de inclusão.

O acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho é um dos aspectos de processo de inclusão importante, por proporcionar a essa clientela, condições para a satisfação de suas necessidades básicas, outra valoração, e desenvolvimento de suas potencialidades, além de permitir a interação social.

No decorrer dessa exposição serão citados e comentados alguns dos principais dispositivos legais, que abordam os direitos da pessoa com deficiência, com ênfase no direito fundamental ao trabalho.

2.1 Competência dos entes federativos para legislar

Além da União e do Distrito Federal, os Estados e Municípios brasileiros têm competência para legislar sobre assuntos relacionados à proteção e integração social da pessoa com deficiência, desde que obedecidos os preceitos estabelecidos na Carta Magna, pois a aplicação do direito ao caso concreto sempre terá [...] *como pressuposto fundamental o exame da Constituição Federal para depois se agasalhar*

nas normas infraconstitucionais (NERY JUNIOR, 2000 apud PINTO, 2007, p. 20). É preciso que haja harmonia no ordenamento jurídico, de tal modo, que a legislação infraconstitucional esteja de conformidade com a Lei Maior, sob pena de ser declarada inconstitucional.

Vários artigos da Constituição Federal de 1988 autorizam os entes Federais e Municipais a legislar no sentido de atender as necessidades básicas das pessoas com deficiência, como se pode observar nos dispositivos transcritos a seguir:

Art. 23. É de competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 30. Compete aos Municípios:

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

II - suplementar a legislação Federal e a Estadual no que couber.

2.2 Proteção constitucional e infraconstitucional

O trabalho, cujo valor social constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (CF, art.1.º, IV), é um direito garantido a todos os brasileiros, inclusive às pessoas com algum tipo de deficiência.

A Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, enfatizando o aspecto da igualdade de tratamento e de oportunidade, o respeito à dignidade da pessoa humana e da justiça social. Valores que são indicados na Constituição Federal e justificados pelos princípios gerais do Direito. Dentre outros benefícios, o texto da Lei em comento, estabelece ações no sentido de garantir a formação profissional da pessoa com deficiência, a fim de que haja sua inserção no mercado de trabalho, seja em emprego público ou privado. Além disso, institui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, no caso de empregador negar, sem justa causa, o acesso de emprego ou trabalho a alguém, por motivo derivado de sua deficiência.

Também cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), dispondo sobre sua composição e competência, que tem como objetivo, entre outros, manter estreito relacionamento com os Estados, Municípios e Distrito Federal no sentido de promover ações destinadas à integração social da pessoa com deficiência, viabilizando a divulgação e o debate sobre a problemática da deficiência. Espera-se que, com essas ações, haja conscientização da sociedade para aceitar, com normalidade, respeitando as diferenças, o convívio desse grupo de pessoas no meio comunitário. A citada Lei, também disciplina a atuação do Ministério Público, instituindo a tutela jurisdicional das pessoas com deficiência como sendo de interesse difuso ou coletivo.

A Constituição Federal, no art. 37, VIII, dispõe que *a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.*

No mesmo sentido, a lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, no art. 5º, § 2º, estabelece:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20%(vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Tanto a Constituição quanto a Lei 8.112/90 não regulamentaram suficientemente essa matéria, gerando dúvidas em relação à aplicação das regras que deveriam ser aplicadas aos certames. Assim, cada edital de concurso previa, a seu modo, como seria a participação e convocação das pessoas com deficiência, o que gerou uma série de abusos das instituições. Notava-se que vários candidatos não deficientes eram convocados e não se fazia o mesmo em relação aos candidatos com deficiência. O prazo de validade do concurso vencia e os candidatos habilitados com reserva de vagas acabavam preteridos.

Com o advento do Decreto n.º 3.298/99, as regras ficaram mais claras, porém em nenhum momento, dispôs como se daria a contratação da pessoa com deficiência para o exercício do cargo ou emprego, sendo justamente nessa etapa

que os candidatos continuavam a sofrer discriminação. O citado Decreto dispõe que ao candidato portador de deficiência será reservado um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) em face da classificação obtida e que ele concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos, disputando todas as vagas oferecidas (art. 37, §§1º e 2º).

Essa reserva legal faz com que os candidatos com deficiência, embora concorrendo a todas as vagas do concurso, em não obtendo classificação suficiente para serem convocados entre os primeiros, sejam chamados de acordo com uma listagem própria, da qual só participam os candidatos com deficiência, conforme art. 42 do mesmo Decreto, que prevê:

A publicação do resultado final do concurso, será feito em duas listas, contendo a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadoras de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Vale ressaltar que esse Diploma cuida da relação estatutária Federal. Caso ocorra, por exemplo, um concurso em âmbito Municipal, faz-se necessário observar a Lei local que regulamenta a matéria, uma vez que o Município tem competência legislativa para esse fim, conforme lição doutrinária:

A competência do município para organizar seu funcionalismo é consectário da autonomia administrativa de que dispõe (CF, art 30, I). Atendidas as Normas constitucionais aplicadas ao servidor (CF, arts. 37 a 41), bem como os preceitos das leis de caráter complementar ou Nacional pode o Município elaborar estatuto dos seus servidores, segundo as conveniências locais. Nesse campo, é inadmissível a extensão das normas estatutárias federais ou estaduais aos servidores municipais no que tange ao regime de trabalho e de remuneração. Só será possível a aplicação do estatuto da União ou do Estado Membro se a lei Municipal assim o determinar expressamente (MEIRELLES, 1994).

A Lei 8.213/91, no art. 93, estabelece cotas mínimas para as empresas que têm 100 (cem) ou mais empregados fiquem obrigadas a contratar trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência devidamente habilitadas.

É notório que, nos últimos anos, as medidas de inclusão social das pessoas com deficiência vem adquirindo posição de destaque no cenário Nacional e local. A inserção dessas pessoas no mercado de trabalho encontrou suporte na Lei

supracitada (Plano de Benefícios da Previdência Social) que prevê, no art. 93, uma reserva de mercado específica para os deficientes e reabilitados, proporcional ao número total de trabalhadores que compõem os quadros da empresa, conforme dispõe o mencionado artigo, transcrito a seguir:

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%

Este dispositivo legal veio com o objetivo de beneficiar as pessoas com limitações físicas, mentais ou sensoriais, habilitadas e aptas para exercerem determinadas atividades. Trata-se de um grupo especial de cidadãos brasileiros, que também tem direito ao trabalho, e que é garantido pelo nosso ordenamento jurídico. Esta Lei que estipula cotas para as pessoas com deficiência nas empresas privadas, já tem dezesseis anos, mas só a partir do ano 2000 é que vem sendo supostamente cumprida.

Importante levar em consideração outros dispositivos de lei, que se relacionam com a questão da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Torna-se essencial que haja uma interpretação sistemática, pois o mencionado artigo, mesmo estando em sintonia com a concepção da atual Constituição, não possui força coercitiva capaz de atender a finalidade a que se propõe, quando analisado de forma isolada. O supracitado artigo estabelece um mandamento justo e legítimo, mas não diz como realizar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; quais as sanções pelo seu descumprimento; quais os órgãos responsáveis pela fiscalização. Além disso, não promove o chamamento das pessoas com deficiência, sensibilizando-as para a necessidade de qualificarem-se, a fim de tornarem-se competitivas na busca de um emprego.

A inclusão social das pessoas com deficiência não se resume na sua inserção no mercado de trabalho, mas esse é um ponto relevante. Óbvio que apenas um artigo, inserto em lei, que sequer trata da questão com a especificidade

necessária, não é suficiente para esgotar todas as particularidades que a questão requer. Talvez, por isso mesmo, a mencionada lei não tenha obtido o resultado esperado desde a sua edição; falta de conhecimento das empresas, por não saberem como proceder e que critérios adotar em relação à contratação, bem como, os próprios deficientes por não estarem habilitados para o trabalho.

Somente ao final de 1999 é que se passou a perceber as primeiras movimentações no sentido de dar cumprimento efetivo à lei, pois com a edição do Decreto n.º 3.298, de 20/12/99, dissipou-se muitas das indagações e conflitos existentes, até aquele momento, sobre a questão da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Seção IV do mencionado Decreto dispõe sobre o acesso desse grupo no mercado de trabalho, reiterando no art. 36 o que já estava contido da Lei 8.213/91, expondo de forma mais precisa a questão em comento. O referido Decreto reiterou o parágrafo primeiro do art. art.93 da Lei 8.213/91, estabelecendo que a pessoa com deficiência efetivamente contratada só poderá ser dispensada após a contratação de substituto em condições semelhantes (art.36, § 1º, Dec. 3.298/99). Com isso não se buscou proporcionar estabilidade a essas pessoas em seus empregos, como pensaram alguns, a princípio, mas apenas instrumentos para dificultar qualquer intenção de empregadores menos escrupulosos, de efetuarem um cumprimento parcial da lei, para mostrarem adaptações aos órgãos fiscalizadores, e em momento posterior, silenciosa e gradativamente, eliminarem essas pessoas de seus quadros.

Em havendo descumprimento injustificado dessa determinação legal a empresa pode pagar uma multa que varia R\$ 1.195,13(hum mil cento e noventa e cinco reais e treze centavos) a R\$ 119.512,33(cento e dezenove mil quinhentos e doze reais e trinta e três centavos), conforme dicção do art. 133 da lei 8.213/91 e da Portaria n.º 1.199 de 28 de outubro de 2003 do Ministério do Trabalho e Emprego, com valores atualizados pela Portaria MPS n.º 142, de 11 de abril de 2007 . A dispensa imotivada do trabalhador reabilitado ou com deficiência, que tenha assinado contrato por tempo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de um substituto de condição semelhante; essa determinação também deve ser observada quando o contrato for por tempo determinado e tiver duração superior a 90(noventa) dias.

Veja-se, a propósito, a orientação jurisprudencial:

Deficiente físico – trabalhador reabilitado – Resilição – Garantia de Emprego e Reintegração. O artigo 93 da Lei n.º 8.213/91 ao estabelecer como condição para a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, a contratação de substituto de condição semelhante, institui garantia de emprego, que embora não tenha caráter de direito individual assume feição social e coletiva. Havendo forma peculiar de garantia de emprego para os deficientes reabilitados que compõem a cota de vagas reservadas pelo artigo 93 da Lei n.º 8.213/91, a falta de atendimento da condição prevista em lei retira do empregador o direito potestativo de rescindir o contrato de trabalho, o que torna nula a dispensa. Reintegração deferida. (TRT – RO 0082-2002-071-15-00-5- Ac. 15.ª T. 5352/03. Rel.: Juiz João Alberto Alves Machado. DJ 05/09/2003).

Essa regra deve ser observada enquanto a empresa não tiver atingido o percentual mínimo legal. Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho.

Também deve ser observada 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 com deficiência nas empresas; entre outros pontos, orienta que não pode ser considerada relação de trabalho, a ser abatida na cota legal, o trabalho realizado por essas pessoas 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). Entende-se por oficinas terapêuticas a unidade assistida por entidade pública ou beneficente de assistência social e que tenha por objetivo a integração social, mediante atividade de adaptação e capacitação para o trabalho (art.35, § 5º, Dec. 3.298/99). A oficina terapêutica é destinada às pessoas com deficiência severa, que não têm condições de ingressar no mercado de trabalho competitivo; sua finalidade primeira é a integração social, e não o trabalho produtivo. Quanto à oficina de produção ela também funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, mas, diferentemente da oficina terapêutica, a oficina de produção tem como objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência, oferecendo trabalho remunerado. A Instrução Normativa em comento estabelece, também, que o serviço prestado por empresas terceirizadas, em que

tenham pessoas portadoras de deficiência, a empresa tomadora dos serviços não pode computar esse grupo de trabalhadores terceirizados para efeito de cumprir a cota mínima estabelecida em Lei, posto que não são empregados efetivos da empresa contratante dos serviços. 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. Isto é importante ser observado porque se o percentual da lei for aplicado sobre o número de empregados de cada estabelecimento isoladamente, integrante de uma mesma rede ou grupo empresarial, em vez de fazê-lo incidir sobre o número total de empregados do grupo, é considerável a redução do número de vagas reservadas, em detrimento das pessoas com deficiência. Por exemplo, suponha que existam 5(cinco) estabelecimentos de um mesmo grupo empresarial, que tem um quadro total de 400(quadrocentos) empregados, sendo estes distribuídos de tal forma que, em cada estabelecimento, fiquem trabalhando menos de 100(cem) pessoas; fácil perceber que, se fosse considerada a forma individualizada, a empresa não teria nenhuma obrigação de contratar pessoas com deficiência, ao passo que considerando o total, estas pessoas são beneficiadas, por força de lei, com reserva de vagas correspondente a 3% de 400, que equivale a 12(doze) empregos. A citada Instrução Normativa também determina que as frações de unidade, qualquer que sejam, quando do cálculo da incidência do percentual sobre o número total de empregados, significarão a contratação de um trabalhador, sendo sempre arredondadas para o número inteiro imediatamente superior. Assim, por exemplo, considerando que a empresa tem 505 empregados, então 4% de 505 resulta em 20,2, o que significa que devem ser oferecidos 21(vinte e um) empregos para as pessoas com deficiência.

A nível local, a Lei municipal 8.809/03 cria o programa de inclusão social destinado às ações de geração de emprego para a população de baixa renda de Fortaleza, dispondo, entre outros benefícios, a concessão de 1(um) salário mínimo para alunos de nível médio das escolas públicas, selecionados para trabalhar na própria Prefeitura ou em empresas privadas conveniadas. Com base no art. 2.º da mesma lei, que dá amplos poderes ao Chefe do Executivo Municipal para instituir outros programas de inclusão social, em 2004 o prefeito da capital cearense cria e

regulamenta o programa primeiro emprego, através do Decreto n.º 11.694, que estabelece, no seu art. 5.º, os requisitos necessários para encaminhar os jovens às vagas disponíveis no setor privado conveniado com o Município de Fortaleza. A remuneração de 1(um) salário mínimo, a ser paga aos beneficiados, uma parte cabe à Prefeitura(30%) e o restante à empresa (70%). Se o empregado for uma pessoa com deficiência, a Prefeitura paga 50% (cinquenta por cento) como forma de incentivo à empresa conveniada, que, neste caso, paga apenas 50% (cinquenta por cento) de 1(um) salário mínimo ao jovem trabalhador (art 7.º, Decreto Municipal n.º 11.694/04).

2.3 Organizações internacionais

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, porém não dirigiam uma atenção especial e diferenciada à questão das pessoas com deficiência, o que só ocorreu em 1981 quando foi proclamado, pelas Nações Unidas, o Ano Internacional das Pessoas com Deficiências. Merecem destaques 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 Deficiência e a proclamação da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência.

A convenção n.º 159/83, da Organização Internacional do Trabalho(OIT), que estabelece princípios da política de reabilitação profissional e de emprego para as pessoas com deficiência, foi promulgada pelo Decreto n.º 129, de 18 de maio de 1991, o que lhe conferiu força de lei. Assumiu, por isso, importância fundamental. Representando a posição mais atual da OIT, seu princípio basilar está na garantia de um emprego adequado e na possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade, devendo dispor de serviços de orientação, de formação, de encaminhamento a emprego e outras questões relativas às necessidades desse grupo. Essa política é embasada no princípio de igualdade de oportunidades, respeitadas as diferenciações existentes entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral. As medidas especiais positivas visam

garantir a efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento, não devendo ser confundidas com prática discriminatória em relação aos trabalhadores sem deficiência. Entendimento esclarecedor do Ministro José Delgado, diz que:

O tratamento diferenciado dispensado aos deficientes físicos configura princípio constitucional que procura, por meio de tratamento distinto, promover-lhe a integração na sociedade. O princípio da isonomia, ao invés de ser infringido, é privilegiado, conforme os postulados da igualdade material que atualmente consubstancia (STJ, DJU 1º. 7.02, p. 214, ROMS 13.084-CE, Rel. Min. José Delgado apud BARROSO, 2003, p.34).

Em 08.10.2001, o Poder Executivo promulgou, através de Decreto n.º 3.956, a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, reafirmando que esses seres humanos têm direito de não serem submetidos a qualquer tipo de discriminação.

Em 13 de dezembro de 2006, a Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, assinada pelo Brasil em 30.03.07, sendo o primeiro documento de direitos humanos do século XXI. Trata-se de um importante instrumento de aprimoramento dos direitos humanos, não apenas porque atende as necessidades desse grupo, que conta com cerca de 650 milhões em todo o mundo, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), mas, principalmente, porque revigora os direitos humanos, hoje ameaçados por guerras consideradas ilegais e pelo avanço do mercado global, em detrimento de direitos sociais antes consolidados. Essa convenção estabelece direitos quanto à saúde, educação inclusiva nas escolas comuns, transporte, criança e mulheres com deficiência, atenção em caso de calamidade, lazer, cultura, esporte, habitação e reabilitação, trabalho e formação profissional, etc. No que concerne ao trabalho, reafirma a idéia de inclusão de todas as pessoas com deficiência, de forma digna e integral, reforçando as ações afirmativas para essa finalidade (art.27). Entendendo-se por ações afirmativas como:

[...] um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001 apud A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, 2007, p. 17).

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INCLUSÃO TRABALHISTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A agricultura, pecuária e artesanato eram as principais atividades econômicas realizadas antigamente. A terra e o rebanho eram as principais fontes de renda familiar da nobreza.

As crianças com deficiência naquela época eram abandonadas ao relento até à morte. Alguns povos ancestrais costumavam eliminar aqueles que não tinham utilidade para o trabalho ou para a guerra. Relatos antigos dão conta que:

Entre os gregos, o Estado, a quem pertenciam as crianças, aliminava-as sempre que se mostravam fracas ou disformes ao nascer, enquanto os romanos teriam que matar imediatamente o filho nascido monstruoso, era o que estabelecia a Lei das XII Tábuas (COUTINHO, 2003, p.74).

Quando a sociedade passou a se estruturar em feudos, na Idade Média, as atividades econômicas eram a agricultura, a pecuária, o artesanato. Com o advento do Cristianismo o homem passou a ser visto como um ser da criação e da manifestação de Deus.

A organização social política passou a ser dividida em nobreza, clero e servos. Em função das idéias cristãs, a pessoa com deficiência passou a considerada humana por ser possuidor de uma alma. A família e a igreja passaram a assumir e cuidar dessas pessoas gradativamente.

O final do século XV foi marcado por uma revolução de idéias, mudando o modo clerical de ver o homem e a sociedade.

Aconteceram mudanças no sistema de produção. Com a derrubada das monarquias, nova forma de produção, representada pelo capitalismo mercantil, iniciou-se a formação dos Estados Modernos, caracterizados por uma nova divisão do trabalho, entre os donos dos meios de produção e os operários. Neste momento histórico, as pessoas com deficiência começaram a ser formalmente consideradas como indivíduos improdutivos que oneravam a sociedade, no que se refere ao seu sustento e manutenção.

Nos séculos XVII e XVIII multiplicaram-se os estudos, as informações sobre deficiência enquanto fenômeno, especialmente na área médica e educacional, encaminhando uma grande diversidade de atitudes sociais, desde a institucionalização em conventos e hospícios, até o ensino especial segregado.

A história de oferta de profissionalização para pessoas com deficiência passou por diversas fases ao longo do tempo. Na fase considerada de segregação, as instituições educacionais filantrópicas passaram a estabelecer parcerias com empresas privadas e as pessoas com deficiência começaram a executar trabalhos no interior das instituições ou no próprio domicílio. A justificativa para tais ações era de que haveria um benefício comum a todos os participantes do processo: o aluno se beneficiaria com a obtenção de uma renda, da mesma forma que a instituição, e a empresa obteria trabalho de qualidade com boa lucratividade. Para os dias de hoje, esse argumento não seria bem aceito, uma vez que o trabalho da pessoa com deficiência deve ser praticado também no sentido de se buscar sua inclusão social, e não como forma de oferecer boa lucratividade às empresas ou resolver problemas financeiros das escolas especializadas.

O capitalismo continuou a se fortalecer no século XIX e o sistema começou a se desenvolver em relação à educação para todos com o intuito de formar cidadãos produtivos. No entanto, o poder público estava sob a iniciativa e sustentação do setor privado, que não investiu prioritariamente em programas educativos. Tratou-se de se buscar os direitos sociais através de ações estatais que compensassem as desigualdades existentes.

Somente depois da segunda guerra mundial é que a afirmação da cidadania se completou. Percebeu-se a necessidade de valorizar a maioria, mas respeitando-se, sobretudo as minorias, suas necessidades e peculiaridades. Verificou-se que a maioria pode ser opressiva, a ponto de levar ao poder o nazismo ou fascismo. Para que isso não voltasse a acontecer tornou-se urgente a criação de salvaguardas em prol de todas as minorias.

Sabe-se que o capitalismo moderno continua tendo a concepção de querer auferir lucros cada vez maiores às custas da exploração da mão-de-obra dos trabalhadores; com isso, milhares de pessoas permanecem em situação de miséria.

Um dos maiores problemas detectados no século XXI é o desemprego e a conseqüente exclusão social. Um dos motivos dessa problemática parece ser a globalização dos mercados, que exige das empresas maior grau de produtividade a baixos custos. Tais exigências, para serem cumpridas, requerem trabalhadores cada vez mais capacitados profissionalmente, tanto no que se refere à escolarização quanto à especialização para o desempenho de suas funções técnicas. Países em desenvolvimento, como o Brasil, ainda apresentam muitos problemas para universalizar a oferta de condições de preparo para sua população (educação, saúde, assistência social, etc.) o que dificulta ainda mais o acesso de uma parcela significativa da população ao mercado de trabalho, promovendo a exclusão não só das pessoas com deficiência, mas dos trabalhadores de forma geral.

3.1 Conceito legal de deficiência conforme Decreto 5.296/04

De acordo com o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), pelo decreto 5.596/04, deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, não são beneficiadas pela Lei 8.213/91.

O conceito de pessoa com deficiência está associado a determinado grau de dificuldade que se tem para realizar um trabalho, tomando por referência um certo padrão de normalidade.

A condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada de duas formas: a) laudo médico, emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do empregado para integrar a cota, de

acordo as definições estabelecidas no Decreto n.º 3.298/99, art. 3.º e 4.º, com alterações dadas pelo art. 70 do Decreto n.º 5.296/04; o laudo deve especificar o tipo de deficiência, devendo o trabalhador autorizar expressamente que a empresa utilize essa informação, tornando pública a sua condição; b) Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

3.2 Porque se adota o termo pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência

A denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial assumiu várias formas ao longo dos anos. Utilizavam-se expressões como “inválido”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, até que a Constituição Federal de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência” que se aplica na legislação ordinária. Adota-se hoje também a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”.

A expressão “pessoas com necessidades especiais” é um gênero muito amplo, que contempla pessoas com deficiência, mas também acolhe idosos, gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. A expressão “pessoa portadora de deficiência” ainda utilizada por Órgãos Públicos está cada vez mais em desuso, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa. As entidades preferem utilizar o termo “pessoa com deficiência”. Essa é a denominação internacional mais freqüente.

3.3 Discriminação e preconceito ou dificuldade na acessibilidade atitudinal?

A Carta Magna estabelece que o trabalhador com deficiência não poderá sofrer qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão (CF, art.5º, XXXI), sob pena de ofensa ao princípio da isonomia. Como também prevê que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art.5.º, XLI).

Nesse sentido, a Lei 7.853/89, no art. 8.º, inc. III, prevê que negar, sem justa causa, emprego ou trabalho a pessoa com deficiência, por motivo derivado de sua deficiência, caracteriza-se crime punível com reclusão de 1(um) a 4(quatro) anos, e multa.

Percebe-se, na prática, que as pessoas com deficiência ainda são vítimas de preconceito quando pleiteiam uma vaga no mercado de trabalho. Alguns empresários ainda têm uma idéia preconcebida de que esses trabalhadores não são eficientes; que estes vão lhes causar prejuízos ao invés de produtividade. Até mesmo no modo como se olha o candidato ao emprego já se percebe o preconceito. A discriminação caracteriza-se quando se tenta isolar a pessoa com deficiência do convívio social, não lhe oferecendo oportunidade de participar ativamente da vida em comunidade. Falta consciência social de uma grande parte dos empregadores para oferecer, de forma espontânea, oportunidade de trabalho a essas pessoas. Quando alguém com deficiência consegue um emprego [...] *por aí não arredam as discriminações, que vão do empregador a superiores imediatos e chegam até mesmo a alguns colegas de emprego, insensíveis para a adversidade alheia* (FURTADO, 2004, p. 231).

Faz-se necessário que aconteça uma mudança de atitude por parte de toda a sociedade, a fim de que a inclusão das pessoas com deficiência ocorra de fato. A acessibilidade atitudinal procura eliminar os preconceitos, a discriminação, os estigmas, os rótulos que umas pessoas têm em relação às outras. É um desafio que deve sempre ser enfrentado, já que não se pode perder de vista que as pessoas são diferentes, mas deve prevalecer a igualdade de direitos. A verdade é que a grande maioria das pessoas com deficiência realmente sofre com o preconceito, a intolerância, o descaso de uma sociedade, ainda despreparada, para conviver e aceitar as diferenças. Percebe-se essa discriminação, ainda, na falta de transporte público adequado, no planejamento urbanístico das cidades, nos prédios públicos sem rampas e elevadores, entre tantas outras situações que acaba por levar a pessoa com deficiência ao isolamento.

Nota-se que as barreiras arquitetônicas contribuem de modo significativo para que essa população não participe mais ativamente da vida comunitária. No

entanto, a dificuldade de comunicação e o preconceito da sociedade também acabam afastando milhões de brasileiros do convívio social e das oportunidades de educação, lazer, cultura e trabalho. Mais de 17 % (dezessete por cento) da população do Ceará, segundo o último Censo (2000), é formada por pessoas com deficiência. Onde estão essas pessoas? Muitos largam os estudos antes de concluir o ensino fundamental, por se sentirem excluídos do grupo social, e acabam se isolando, ficando a maior parte do tempo enclausuradas em suas casas.

Um deficiente surdo que fosse assaltado, por exemplo, não iria conseguir registrar um boletim de ocorrência numa delegacia, pois o escrivão não entenderia a linguagem dos sinais. Se houvesse uma tentativa de fazer a ocorrência certamente haveria constrangimento da pessoa com deficiência, que, sem a presença do intérprete, seria motivo de risos e piadas de mau gosto.

Para os deficientes auditivos, a acessibilidade passa mais pela necessidade de comunicação. Faltam intérpretes da Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) em serviços essenciais como hospitais, postos de saúde, delegacias. O intérprete é fundamental para a qualificação profissional do deficiente auditivo; caso contrário não poderá avançar nos estudos. O Decreto Federal n.º 5.526/05, que regulamenta as leis 10.098/00 e 10.436/02, assegura a educação de surdos em todas as unidades de ensino. Percebe-se que as escolas regulares ainda não estão preparadas para atender essa clientela de forma satisfatória, vez que há carência de profissionais devidamente habilitados para orientar esses alunos, que têm necessidades específicas.

Relata Furtado (2004, p. 233) que de acordo com informações do Ministério da Educação e Cultura existem 280 mil alunos com deficiência matriculados em escolas especiais e 300 mil em escolas regulares, no ensino fundamental (1ª a 8ª séries), sendo que somente 9 mil alunos conseguem chegar ao ensino médio. Apenas 120 títulos didáticos têm versão em braile.

A Lei Federal n.º 7.853/89, no seu art. 8.º, inc. I, considera ato criminoso, punível com pena de reclusão de 1(um) a 4(quatro) anos, e multa, se um estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, sem justo

motivo, recusar, suspender, cancelar, procrastinar, inscrição de aluno, por motivo de sua deficiência.

A nível local, existe uma lei municipal assegurando o direito das crianças e adolescentes ao ensino fundamental, obrigatório e gratuito, próximo às suas residências, em especial aos portadores de deficiência. Em havendo descumprimento injustificado dessa determinação, cabe ao Conselho Tutelar representar junto à autoridade judiciária, de modo que essa garantia seja respeitada, para evitar qualquer discriminação (Lei 7.526/94, art.6º, III, § 1º, f).

Normalmente quando alguém se depara com uma pessoa com deficiência, fica sem saber como agir. A Fundação Dorina Nowill para Cegos, que atua na inclusão de jovens e adultos cegos ou com baixa visão, por meio de ações educativas e culturais, elaborou algumas dicas importantes para evitar constrangimentos e facilitar o convívio social com deficientes visuais, as quais são transcritas a baixo:

- Identifique-se ao se aproximar de uma pessoa cega, principalmente se ela estiver sozinha.
- Quando ajudá-la na rua, atravesse-a em linha reta, caso contrário ela poderá perder a orientação.
- Deixe que o cego se guie pelo movimento do seu corpo.
- Ao observar aspectos inadequados na aparência, como sapatos trocados ou zíper aberto, não tenha receio em avisar.
- Se conviver com uma pessoa cega, nunca deixe portas entreabertas, deixe-as sempre fechadas.
- Deixe corredores livres de obstáculos e avise se a mobília for mudada de lugar.
- Nas refeições, pergunte se a pessoa precisa de auxílio para cortar carne ou adoçar cafés e sucos.

3.4 Formação profissional

A questão base para a formação profissional é a educação, a partir da escola primária. Existe um dispositivo na atual Constituição Federal que diz:

Art.208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:
III- atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

Com fundamento nesta previsão Constitucional foi editada a Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto n.º 3.298/99, que consolida as normas de proteção às pessoas com deficiência. Faz-se necessário que o sistema educacional brasileiro esteja realmente munido de todas as condições para educar e preparar essa clientela para o mercado de trabalho, o que hoje ainda não acontece. O citado Decreto menciona que a educação do aluno com deficiência deve-se iniciar ainda na infância, devendo contar com o apoio de uma equipe multiprofissional com adequada especialização, para garantir orientações pedagógicas individualizadas (art. 24, § 3º e 4º).

A Resolução n.º 394/2004, do Conselho de Educação do Ceará, fixa normas para a educação de alunos com necessidades especiais, dispondo que eles deverão ser acolhidos na escola [...] *quaisquer que sejam suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, lingüísticas, devendo o atendimento ser feito em classes comuns* [...] (art. 13), e receber, quando necessário, [...] *atendimento especializado - Fonoaudiologia, Psicologia, Psicomotricidade, Terapia Ocupacional e outros - em caráter transitório ou permanente* (art.15). Importante acrescentar que serão [...] *incluídos no máximo dois alunos com deficiência na mesma sala* [...]. Caso o aluno apresente alguma forma de comunicação diferenciada em relação aos demais, [...] *será assegurado o acesso às informações por meio do Sistema Braille, a língua de sinais, recursos de informática e outros meios técnicos* (art.20). Esta resolução também dispõe que *os prédios e equipamentos escolares, públicos ou privados deverão obedecer aos padrões mínimos de infra-estrutura estabelecidos pelas normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT* (art.32). Além disso, a Resolução preocupa-se com a educação para o trabalho, quando prevê, no art. 29, *parcerias com organizações governamentais e não governamentais, visando ao desenvolvimento de programas de qualificação profissional para alunos com necessidades especiais, promovendo sua inserção no mercado de trabalho*.

No entanto, como é de conhecimento de todos, o ensino público deste país, com raras exceções, é muito deficitário. A escola pública é excludente até para os alunos mais pobres sem deficiência, quanto mais para aqueles que têm necessidades especiais. Um dos fatores que afasta os alunos com deficiência da escola é a acessibilidade; não só a arquitetônica e os meios de transporte, que

dificulta a locomoção daqueles que necessitam de cadeira de rodas, mas a acessibilidade atitudinal, caracterizada pelo professor que não está preparado para lidar com esse aluno, a própria família que, muitas vezes, prefere esconder o familiar, para evitar constrangimento, a sociedade preconceituosa que ainda não está preparada para receber bem as pessoas com deficiência nos estabelecimentos de ensino. Percebe-se que está havendo uma mudança para melhor, ainda que lenta, no sentido de aceitação desse grupo da população no meio social.

Uma das entrevistadas tem posicionamento semelhante ao responder a pergunta que trata da questão da qualificação profissional da pessoa com deficiência, afirmando que:

Existe deficiência a partir da educação básica. Historicamente as pessoas com deficiência não tinham muito acesso à educação. A maioria é proveniente de classes mais baixas, e as escolas não estavam adaptadas, preparadas pra receber esses alunos; não tinha escolas especiais. Apenas quem tinha um padrão de vida bem razoável é que a família podia pagar uma escola particular qualificada. Escola pública devidamente adaptada e qualificada para atender essas pessoas, praticamente não existia. Agora é que as portas começam a se abrir, e as famílias estão tomando consciência que devem educar, que aquela pessoa não é inválida. Antes, o que a família queria, de imediato, era conseguir uma aposentadoria, não se preocupava com a educação (Entrevista, p.68).

Trata-se de um processo lento que precisa de paciência. Com um trabalho de conscientização e esclarecimento sobre os diversos tipos de deficiência, a população de um modo geral, aos poucos, vai aceitar com naturalidade a convivência com esses serem humanos, que não querem sentimento de piedade de ninguém, querem apenas participar ativamente da vida comunitária, mostrando que são capazes de estudar, trabalhar e dar sua contribuição para a construção de um mundo melhor. Infelizmente ainda existe gente que pensa que as pessoas com deficiência são inúteis, doentes, infelizes, diferentes. Na verdade, elas são pessoas como qualquer outra, apenas possuem certas limitações físicas, mentais ou sensoriais, que não permitem o exercício de toda e qualquer profissão.

3.4.1 Habilitação e reabilitação

Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho (art.31, Dec. 3.298/99). As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional têm obrigação de oferecer cursos profissionais de nível básico, condicionando sua matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade (art. 28, § 2º, Dec. 3.298/99). Nesse sentido, a Universidade de Fortaleza (Unifor), através da Vice-Reitoria de Extensão e Comunidade Universitária, Divisão de Responsabilidade Social, oferece cursos básicos profissionalizantes para as pessoas com deficiência, com o intuito de capacitá-las para o trabalho. O cronograma para o primeiro semestre de 2008 está oferecendo cursos de Auxiliar Administrativo, Contabilidade, informática e Marketing Pessoal. Os cursos terão início no dia 28/04/2008, com carga horária variada, que dura entre 1(um) a 2(dois) meses, com três aulas semanais. Esses cursos são gratuitos e disponibilizados para quem tiver interesse em adquirir uma capacitação para o trabalho, seja qual for sua deficiência. A responsável pelo atendimento da Divisão de Responsabilidade Social, diz:

Abrimos as inscrições para todos os tipos de deficiência. Porém as pessoas com deficiência mental, a gente ver como é que faz. Se for uma deficiência mental leve, que dê para acompanhar as aulas, não tem problema. Agora se for uma deficiência mental mais severa, aí não tem condição. Mas, no geral, procuramos atender a todos que possam participar, independentemente do tipo de deficiência (Entrevista, p. 52).

A orientação profissional levará em conta as potencialidades de cada trabalhador, que serão identificadas através de relatório por uma equipe multiprofissional, considerando a educação anteriormente recebida, as preferências profissionais, bem como as necessidades do mercado.

A reabilitação ocorre quando o trabalhador sofre um acidente, por exemplo, e fica recebendo o auxílio-doença do INSS enquanto estiver

afastado. Depois o trabalhador passa pela perícia médica, onde vai ser avaliado pelo médico e pela assistente social, que vão procurar reingressá-lo no mercado de trabalho, em outra função.

Pode acontecer que alguém sofra um acidente de trabalho que o deixe com algum tipo de seqüela, reduzindo sua capacidade laborativa. Se esse fato impedir que o trabalhador volte a desempenhar a mesma atividade que exercia à época do acidente, então deverá passar por um processo de reabilitação profissional para que possa exercer uma atividade compatível com sua nova condição física. Enquanto está afastado, o trabalhador fica recebendo o auxílio doença do INSS; depois passa por uma perícia, onde o médico e a assistente social vão procurar reingressá-lo no mercado de trabalho, em outra função. Era usual o empregador manifestar dificuldades em aceitar o retorno do trabalhador reabilitado, alegando que na empresa não existia uma função compatível com a limitação causada pelo acidente. Essa prática discriminatória foi reduzida com a implementação da obrigação da empresa, com 100(cem) ou mais empregados, manter trabalhadores reabilitados ou com deficiência. Havia casos em que o retorno do empregado era aceito, mas sua permanência na empresa durava no máximo 12 meses, que era para cumprir o disposto no art. 118 da Lei 8.213/91, que garante ao trabalhador segurado pelo INSS, que tenha sofrido acidente de trabalho, estabilidade provisória durante esse lapso temporal, a contar do término do auxílio-doença acidentário.

3.5 Óbices à contratação

Os empresários colocam a falta de qualificação profissional como principal entrave para contratar pessoas com deficiência. Outro fator reside na carência do sistema de habilitação e reabilitação, bem como na ausência de estímulos econômicos que deveriam ser oferecidos às empresas para incrementar a oferta de empregos para esse segmento da população.

O presidente da Associação dos deficientes Físicos do Ceará diz que *a falta de qualificação dos trabalhadores com deficiência ainda é um problema grave. Às vezes as empresa não preenchem as vagas porque exigem muito e não tem gente qualificada.* A gerente da Unidade de Atendimento à Pessoa com Deficiência, afirma que *algumas empresas fazem exigências que não seriam necessárias para o preenchimento de certas funções.* Lembra que a falta de qualificação profissional é um problema que atinge grande parte da população brasileira, inclusive para os que não têm nenhum tipo limitação física, mental ou sensorial. Certamente a situação da pessoa com deficiência é agravada porque, a grande maioria, vem de família carente e não teve condição de freqüentar a escola, por falta de meios materiais.

A Carta Magna prevê que *é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer* (art. 5.º, XIII). Sabe-se que algumas tarefas mais simples de serem realizadas, não têm necessidade da exigência de um nível de escolaridade elevado. A empresa que usa critérios desproporcionais para selecionar as pessoas com deficiência, comete ato ilícito, conforme ensinamento doutrinário:

[...] é totalmente descabida a prática da exigência de 2º grau completo para funções de empacotador, estoquista, porteiro, dentre tantas outras funções adotadas pelas empresas quando da contratação de pessoa deficiente. Entende-se que aquelas, assim agindo, estão negando, sem justa causa, emprego ou trabalho à pessoa deficiente, o que poderia configurar conduta tipificada como crime previsto no art.8.º, inc. III, da Lei 7.853/89 (COUTINHO, 2003, p. 79).

3.5.1 Dificuldades das pessoas com deficiência para conseguir emprego

Superar ações assistencialistas, sutilmente excludentes, e possibilitar uma inclusão efetiva, no mercado formal de trabalho é um grande desafio. É verdade que as pessoas com deficiência que não estão ocupando uma vaga no mercado de trabalho podem receber o Benefício de Prestação Continuada, referente a 1(um) salário mínimo concedido pelo Governo Federal, sendo um direito garantido pela Carta Magna de 1988, que dispõe:

Art.203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivo:
V- a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovar não possuir meios de prover a sua própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

A Lei 8.742/93, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), regulamentada, em seu art. 20, pelo Decreto n.º 1.330/94, estabelece a garantia de 1 (um) salário mínimo, sem qualquer desconto, a pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de se manter e nem sua família tenha recursos para arcar com seu sustento. Considera-se que a família sem condições de promover a manutenção da pessoa com deficiência é aquela que tem renda mensal *per capita* inferior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo.

Para que o benefício seja concedido é necessário que seja feito um exame médico pericial, realizado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que comprove incapacidade para o trabalho. Se for caso de reabilitação ou habilitação, o benefício será concedido enquanto durar o impedimento para o trabalho, sendo a pessoa com deficiência obrigada a participar, sem interrupção, do processo que vai permitir sua reabilitação ou habilitação, sob pena de ter o benefício cancelado. Permite-se que tal benefício seja pago a mais de um membro da mesma família, desde que eles vivam sob o mesmo teto; neste caso o valor recebido passa a compor a renda familiar, que se ultrapassar a *per capita* de $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo, não fará jus. A cada 2 (dois) anos será feita uma revisão para comprovar a necessidade ou não da continuidade do pagamento concedido.

No entanto, essa garantia funciona, muitas vezes, como tutela e entrave para uma vida produtiva. Segundo dados do Ministério da Previdência, em junho de 2007 mais de 1,3 milhão de pessoas receberam o benefício. Grande parte desse total poderia estar empregada; o problema é que para muitas famílias, essa é a única fonte de renda e, se o deficiente optar pelo emprego, perde automaticamente o benefício. Há pouco tempo, mesmo ficando desempregado, o trabalhador com deficiência não poderia ter o benefício de volta, mas o Decreto n.º 6.214, de 26 de setembro de 2007, veio a corrigir essa situação, dispondo em seu artigo 25, que se ocorrer cessação do Benefício de Prestação Continuada, em razão do ingresso da

pessoa com deficiência no mercado de trabalho, poderá haver nova concessão do benefício, desde que sejam atendidos os requisitos supramencionados. Ou seja, a pessoa tem que passar por todo o procedimento burocrático do INSS para tentar conseguir de volta a renda de 1(um) salário mínimo mensal. Como estão recebendo o benefício, então não sentem a necessidade de buscar um emprego.

O que deveria ser positivo, reforça ainda mais a sua dependência. Num país que a taxa de desemprego gira em torno de 9% (nove por cento), não vale a pena trocar o certo pelo duvidoso; lógico que preferem ficar recebendo o benefício do INSS a ter que correr o risco de ficar sem rendimento algum. Em Cascavel, por exemplo, existem vagas sobrando porque as pessoas que recebem o benefício do Governo, não querem trabalhar, afirma David Farias, presidente da Associação dos Deficientes Físicos do Ceará.

A descrença que o empregador tem na capacidade produtiva dessas pessoas também é um ponto que dificulta a oportunidade de consecução de emprego para esse segmento da população. O mercado está cada vez mais competitivo, exigindo 2.º grau completo, cursos de idiomas e informática, porém a maioria das pessoas com deficiência sequer consegue terminar o 1º grau.

3.5.2 Incentivos fiscais para as empresas contratantes

Apesar de existir, na norma previdenciária (Lei 8.212/91, art.22, § 4º) a previsão do Poder Executivo promover os [...] *mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiência física, sensorial e/ou mental* [...], na prática não existe qualquer compensação às empresas que contratam essas pessoas, uma vez que falta interesse do Executivo para regulamentar a matéria, através de Lei, por receio de perder arrecadação. Há de ser analisado também o custo social para manter essas pessoas improdutivas e excluídas da sociedade. Será que não compensaria incentivar as empresas a empregar mais essa população específica?

Pinto (2007, p.23-24) comenta que:

[...] inobstante a existência dessa norma previdenciária [...] não existe qualquer compensação às empresas que já empregam pessoas deficientes. Todavia, quando as empresas não empregam deficientes e reabilitados, são multadas pelas DRT(s). Salvo melhor juízo, diante da total inexistência de um plano oficial desses “mecanismos” de estímulos às empresas que empregam deficientes e readaptados, essa autuação será “absolutamente nula” pela ausência de requisitos legais antecedentes.

O legislador cearense até que teve boa vontade para oferecer incentivo às empresas que contratassem pessoas com deficiência, quando, na Constituição Estadual de 1989, no parágrafo único do art. 273, estabeleceu:

As empresas privadas que absorvam contingentes de até 5% (cinco por cento) de deficiente no seu quadro funcional gozaram de incentivos fiscais de redução de 1% (um por cento) de ICMS.

No entanto o Governo do Estado do Ceará entrou com Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 429-8) em 23/01/1991, e o STF, tendo como relator o Ministro Eros Grau deferiu, por unanimidade, o pedido em sede de medida cautelar e suspendeu a eficácia da citada precisão legal, que aguarda julgamento do mérito.

Na fundamentação da decisão foi citado o dispositivo da Constituição Federal que estabelece competência aos Estados para instituir impostos sobre operações relativas à circulação de mercadorias, cabendo à Lei complementar dispor, mediante deliberação dos Estados, como serão concedidos e revogados os incentivos, os benefícios e as isenções fiscais (CF, art.155, II, §2º, XII, g).

Uma das entrevistadas tem ponto de vista diferente, e tem fundamento lógico, quando questionada sobre o incentivo que as empresas cobram do Governo para contratar trabalhadores com deficiência:

Particularmente, eu acho discriminatório. Deveria haver um incentivo para adaptação do ambiente de trabalho, como construção de rampas, instalação de elevadores, mas não para contratar. Se você observar uma pessoa com deficiência trabalhando, e se sua função for compatível com a limitação dela, não tem diferença de produtividade em relação a outro trabalhador sem deficiência (Entrevista, p. 73).

3.6 Dados estatísticos

No mundo moderno há um número expressivo de pessoas com deficiência devido as mais diversas causas, entre elas as guerras, as doenças, a violência, a pobreza, os acidentes etc. A estimativa é de que são 650 milhões de pessoas com deficiência em todo o mundo. Na maioria dos países, pelo menos uma em cada dez pessoas tem uma deficiência física, mental ou sensorial. Desse total, estima-se que, no mínimo, 350 milhões vivam em zonas que não dispõem dos serviços necessários para ajudá-las a superar as suas limitações.

A promulgação da Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, trouxe, entre outras garantias legais, a obrigatoriedade de se incluir nos censos nacionais questões específicas sobre as pessoas portadoras de deficiência, uma vez que o estudo dessa população passou a constituir condição indispensável para se definir medidas específicas mais adequadas à realidade nacional.

O tema *pessoas portadoras de deficiência* foi objeto de investigação no Brasil, pela primeira vez, no Censo Demográfico 1991.

O Censo 2000 mostrou que o Brasil possui 14,5% da população com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 24,5 milhões de pessoas, das quais 9(nove) milhões têm idade e condições de integrarem o mercado formal do trabalho, desde que sejam oferecidas as condições necessárias de acessibilidade. Desses brasileiros, apenas [...] *um milhão(11%) exerce alguma atividade remunerada, ao passo que 200 mil(2,2%) têm Carteira de Trabalho e Previdência Social anotada* (Jornal O Povo, 2002 apud FURTADO, 2004, p. 232). Como se vê, de um total de 9(nove) milhões de pessoas com plena capacidade para o trabalho, somente 1,2 milhão exerce alguma atividade laborativa, sendo a grande maioria na informalidade. Incluem-se nessa categoria as pessoas com ao menos alguma dificuldade de enxergar, de ouvir, locomover-se ou com alguma deficiência física ou mental. Este Censo revelou que, no Ceará, existem aproximadamente 1,3 milhão de pessoas com algum tipo de deficiência, o que corresponde 17,34% da população total do Estado, que é de 7.431.597 habitantes.

No Censo Demográfico 2000 teve-se a possibilidade de observar parte da percepção que as pessoas pesquisadas têm em relação às alterações provocadas pela deficiência, nas suas capacidades de realização, no seu comportamento e na sua participação social.

Desse modo, os quesitos que fundamentaram o levantamento dos dados privilegiaram o estudo das incapacidades como ponto de partida para a identificação das deficiências e do grau de comprometimento das condições físicas e mentais das pessoas pesquisadas.

Os dados apresentados procuram informar o quadro geral das incapacidades e deficiências da população brasileira e configuram uma síntese destinada a proporcionar uma leitura inicial dos resultados apurados.

No total das deficiências pesquisadas no Censo Demográfico 2000, a deficiência mental representou 8,3% do total de pessoas que declararam possuir alguma das deficiências investigadas. Já a incapacidade de enxergar, com seus diversos graus de severidade, é responsável por quase a metade do total de casos informados (16,5 milhões) e pouco mais de um quinto (22,9%) declarou ter dificuldade para caminhar ou subir escadas, em diferente grau de severidade. Certamente, uma grande proporção das pessoas idosas inclui-se nessa última categoria. Tradicionalmente, conforme as estatísticas divulgadas pela Organização Mundial da Saúde, o peso da deficiência mental deveria ser maior que o observado em 2000, mas este fato é consequência do conceito ampliado utilizado atualmente, que inclui também diversos graus de incapacidade de enxergar, ouvir e locomover-se. Este conceito é compatível com a Internacional Classification of Functioning, Disability na Health (2001) divulgada, recentemente, pela Organização Mundial da Saúde.

Tabela 1 - Distribuição percentual dos casos de deficiência, por grandes regiões, segundo o tipo de deficiência.

Tipo de deficiência	Distribuição percentual dos casos de deficiência (%)					
	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Deficiência mental						
permanente	8,3	6,6	7,4	9,4	8	8,4
Deficiência física	4,1	3,6	3,5	4,6	4,5	4,4
Deficiência motora	22,9	19,8	22,6	23,9	23,7	20,2
Deficiência visual	48,1	55,2	49,9	45,6	45	50,7
Def. auditiva	16,7	14,8	16,7	16,4	18,7	16,2
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.

Nota: As pessoas com mais de um tipo de deficiência foram incluídas em cada uma das categorias correspondentes.

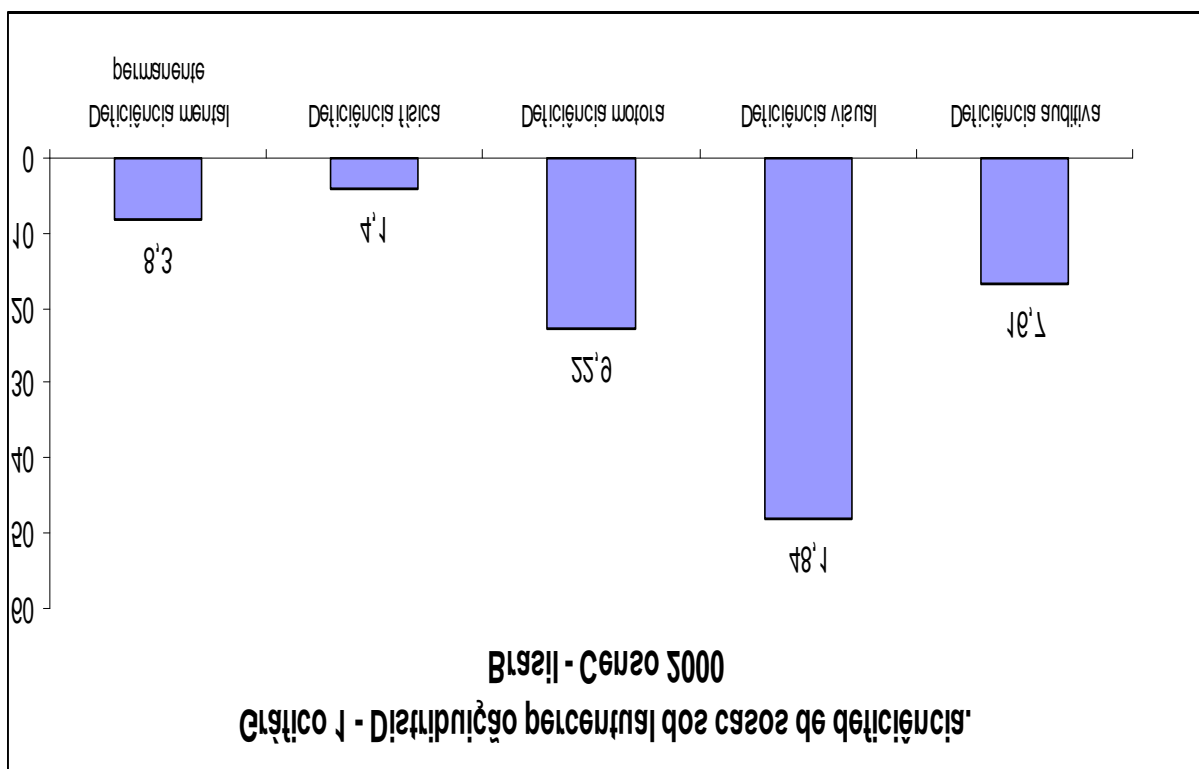


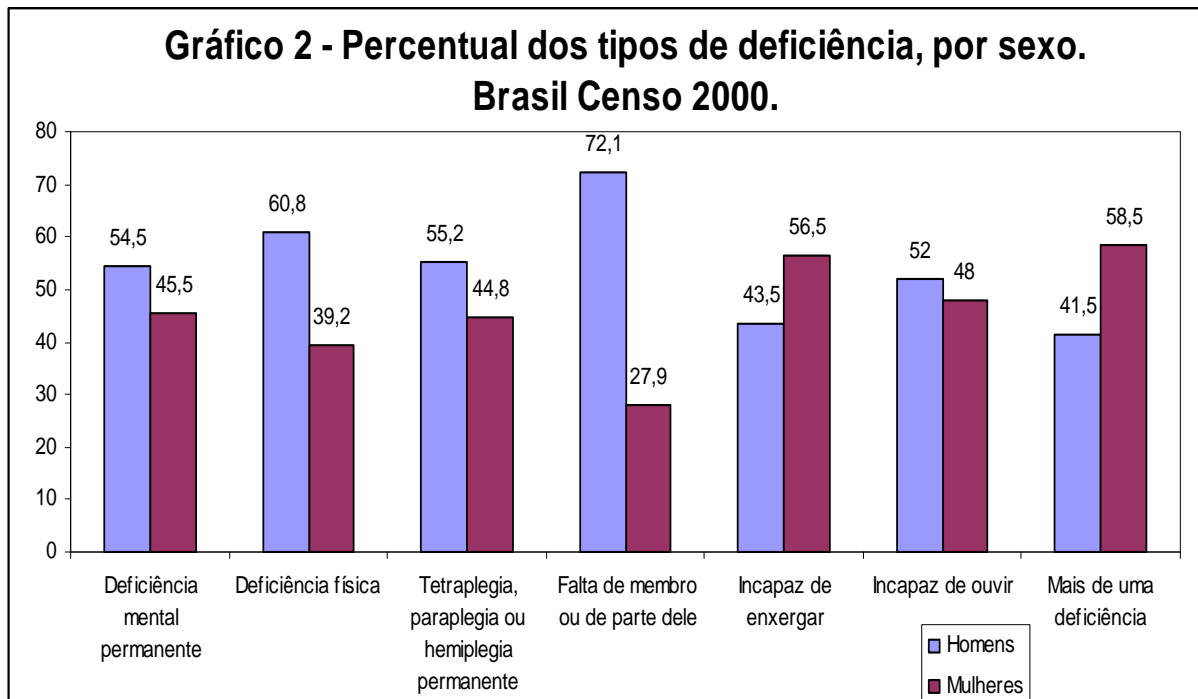
Tabela 2 - Participação relativa de cada tipo de deficiência, por sexo

Brasil - 1991/2000.

Tipo de deficiência	Homens	Mulheres	Total
Deficiência mental permanente	54,5	45,5	100
Deficiência física	60,8	39,2	100
Tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente	55,2	44,8	100
Falta de membro ou de parte dele	72,1	27,9	100
Incapaz de enxergar	43,5	56,5	100
Incapaz de ouvir	52	48	100
Mais de uma deficiência	41,5	58,5	100

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.

Nota: As pessoas com mais de um tipo de deficiência foram incluídas em cada um dos tipos que tinham, portanto, os valores são relativos ao número total de deficiências encontrado em todo o território nacional.



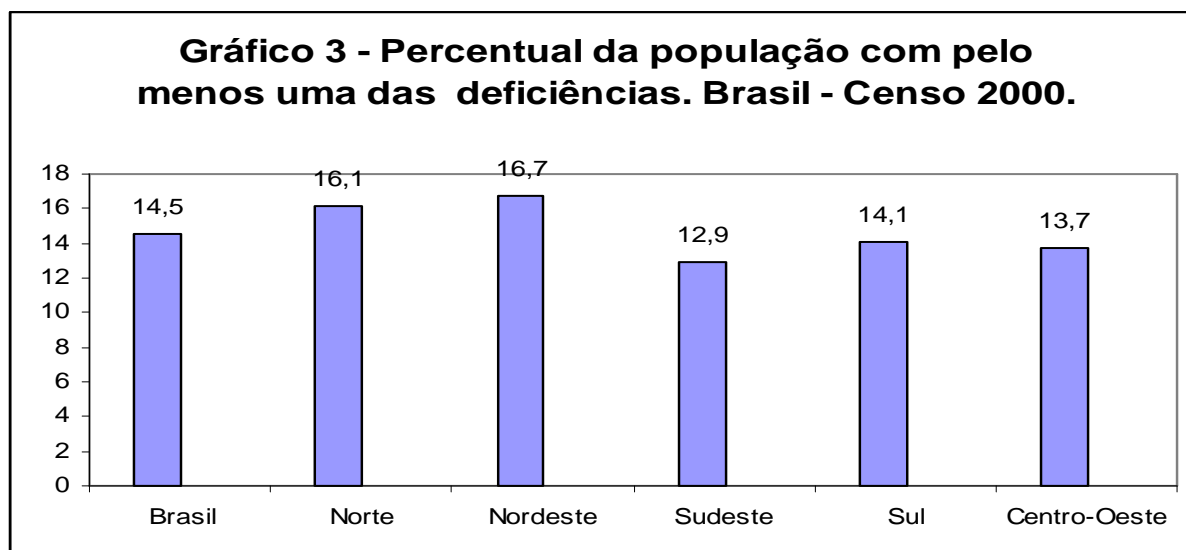
Considerando a incidência das deficiências ou incapacidades por sexo, observou-se que os homens predominam no caso da deficiência mental, física (especialmente no caso de falta de membro ou parte dele) e auditiva.

Esse comportamento é compatível pelo tipo de atividade desenvolvida pelos homens e o risco de acidentes a que estão expostos, de diversas causas. Já a predominância das mulheres com dificuldade motora ou de enxergar é coerente com a composição por sexo da população idosa, e o predomínio de mulheres a partir dos sessenta anos.

Tabela 3 - Proporção e distribuição percentual da população com pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo as grandes regiões.

Grandes regiões	Proporção da população com pelo menos uma das deficiências investigadas (%)	Distribuição da população com pelo menos uma das deficiências investigadas (%)
Brasil	14,5	100
Norte	16,1	8,5
Nordeste	16,7	32,5
Sudeste	12,9	38,1
Sul	14,1	14,4
Centro-Oeste	13,7	6,5

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.



Em nível regional pode-se observar que os estados do Rio Grande do Norte, Paraíba e Piauí foram os que apresentaram maior proporção de população com pelo menos uma deficiência ou incapacidade. Já os estados de São Paulo, Paraná, e o Distrito Federal, foram os que apresentaram menor incidência. Coerentemente com esses resultados observou-se que o Sudeste apresentou menor proporção de pessoas com deficiência (12,9%), enquanto o Nordeste apresentou o maior percentual (16,7%).

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 2007, em todo país foram contratadas 22.314 pessoas com deficiência, um crescimento de 12% em relação ao ano anterior. A região Sudeste lidera com 12.132 novos contratados, em seguida vem a região Nordeste com 4.704, depois a região Sul, com 2.100, na seqüência a região Norte, com 2.036, e por último o Centro – Oeste, com 1.342.

O quadro demonstrativo abaixo indica, por Estado da Federação, a quantidade de pessoas com deficiência que foram inseridas do mercado formal de trabalho em 2007.

AC.....78	ES.....279	PB.....210	RR.....21
AL.....10	GO.....173	PE.....726	RS.....1.623
AM.....1.436	MA.....469	PI.....250	SC.....2
AP.....49	MG.....1.874	PR.....475	SE.....56
BA.....837	MS.....160	RJ.....744	SP..... 9.235
CE.....1.543	MT.....131	RN.....612	TO.....23
DF.....878	PA.....235	RO.....194	Total= 22.314

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

O Ceará foi o estado do Nordeste que mais empregou pessoas com deficiência em 2007, com 1.543 (hum mil quinhentos e quarenta e três) novas contratações com carteira assinada, superando em 706(setecentos e seis) vagas o estado da Bahia, que foi o segundo colocado.

O Estado do Ceará, ano a ano, vem conseguindo inserir mais pessoas com deficiência no mercado formal laborativo. Esse resultado tem a participação efetiva

do Sistema Nacional de Emprego, na Unidade de Atendimento à Pessoa com Deficiência do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho(Sine-IDT), que tem se empenhado, desde 1991, em ampliar as parcerias com as empresas, procurando conscientizar os empresários das vantagens de se contratar esse segmento da população. De acordo com Fátima Almeida, gerente do Sine-IDT, da Unidade de Atendimento à Pessoa com Deficiência, até o ano de 1999 o esforço para inserir essas pessoas no mercado formal de trabalho foi mais difícil, porém com a maior fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho (DRT), as empresas cearenses passaram a procurar o órgão para atender as cotas exigidas pela Lei 8.213/91. Essa fiscalização aumentou devido à edição do Decreto Federal n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que estabeleceu, como já dito, regras mais claras sobre o cumprimento do mandamento legal. Registrou-se de 1991 a 2007, um total de 10.886 (dez mil oitocentos e oitenta e oito) vagas preenchidas, com carteira assinada, por trabalhadores com deficiência do Ceará. Percebe-se com nitidez, no quadro abaixo, o salto na quantidade de emprego ocupado por pessoas com deficiência a partir do ano 2000 no Estado do Ceará.

1991..... 30	1996.....104	2001.....1.181	2006.....1.625
1992.....51	1997.....108	2002..... 1.145	2007.....1.567
1993.....48	1998.....100	2003.....971	Total = 10.886
1994.....35	1999.....134	2004.....1.491	
1995.....71	2000.....830	2005.....1.377	

Fonte: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (Sine/IDT) no Ceará.

Esses dados relevam que as empresas cearenses têm procurado cumprir as cotas estabelecidas na lei. Outro aspecto é o fato da classe empresária está percebendo que contratar trabalhadores com deficiência é um bom negócio, posto que são pessoas produtivas e ajudam a melhorar a imagem da empresa perante a sociedade, que aprova essa iniciativa, por entender que aquele estabelecimento também se importa com o investimento no ser humano, e não somente no lucro. O presidente da Associação dos deficientes físicos do Ceará, David farias, diz que as entidades como a Câmara de Dirigentes Lojista, a Federação das Indústrias do Estado do Ceará (Fiec) e a Delegacia de Regional do Trabalho têm ajudado bastante as instituições que encaminham os trabalhadores deficientes às empresas.

4 DIREITO DE IR E VIR

O art. 5º, inciso XV, da Constituição Federal, estabelece que *é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens.*

Sabe-se que na vigência do estado de sítio (CF, art.137 a 139) existe a obrigação das pessoas permanecem em locais determinados, por certo tempo. Isto pode ser justificado caso seja necessário haver uma mudança na vida cotidiana da população em decorrência, por exemplo, de uma declaração de estado de guerra ou resposta a uma agressão armada que o Brasil venha a sofrer de um Estado estrangeiro. Mas o que dizer das pessoas que dependem de cadeira de rodas e de transporte público para sair de suas casas? Em Fortaleza existem poucos ônibus adaptados para pessoas com deficiência física, que usam cadeira de rodas. Conforme a Lei municipal n.º 6.918/91, para cada linha de transporte coletivo urbano deverá ser [...] *destinado pelo menos 1(um) veículo adaptado com rampa de acesso aos deficientes [...]*. De fato esses ônibus existem, porém são pouco utilizados por pessoas com deficiência. Quem é usuário de sistema de transporte coletivo de Fortaleza sabe do desperdício de tempo ocasionado pela espera do coletivo nos pontos de parada. Imagine um transporte com essa limitação de quantidade; na grande Fortaleza existem somente 18 (dezoito) ônibus adaptados com elevador. É raro encontrar alguém transitando nas ruas da Capital cearense em cadeira de rodas, mas em certo dia do mês de abril de 2008, uma pessoa nessa condição foi vista no centro de Fortaleza, na praça do Ferreira, e quando perguntado como havia se deslocado até ali, ele respondeu:

Vim de ônibus comum, subo me arrastando pelos degraus do coletivo usando meus braços, que são fortes, depois alguém me entrega a cadeira fechada; porque se eu fosse usar o ônibus adaptado para deficiente, eu ainda estava na parada esperando. Então pra mim é mais vantajoso pegar o transporte comum. Ônibus adaptado a gente pode dizer que não tem. Dizer que tem pra quê? Se você for pegar um ônibus adaptado, se for esperar, demora 2 horas ou mais. Se você tiver um compromisso num horário "x", você perde. Também acontece, às vezes, do elevador estar quebrado. A primeira vez que eu peguei um ônibus adaptado com um colega, a gente ficou até preso porque o elevador deu problema, na hora que a gente estava na plataforma: não descia, nem voltava mais, e o motorista não andava com a manivela de acionamento manual do elevador. É muito difícil se ver um ônibus adaptado aqui em Fortaleza (Entrevista, p. 54).

A ação civil pública é o instrumento adequado a ser utilizado no sentido de garantir a proteção dos interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência, conforme previsão constitucional (art.129, III) e infraconstitucional (art. 3.º, Lei 7.853/89).

O Ministério Público, após a criação das promotorias de justiça cíveis na defesa do idoso e do portador de deficiência, tem promovido algumas ações visando minimizar as dificuldades de acessibilidade em relação à locomoção dessas pessoas. Nota-se que o direito de “ir e vir”, tutelado pelo Ministério Público em favor dessa clientela, teve um ganho considerável após a criação das citadas promotorias, em 2006.

No entanto, o direito de “ir e vir” de grande parte dos cadeirantes (termo normalmente utilizado para pessoas que usam cadeira de rodas) permanece comprometido. Fácil deduzir que, diante de tantas dificuldades, essas pessoas preferem ficar em casa, em condição semelhante a uma prisão domiciliar, isoladas do mundo, excluídas do convívio social. Mesmo os cadeirantes que possuem carro próprio e têm boa condição financeira, enfrentam dificuldades para se locomoverem, visto que, Fortaleza ainda está longe de ser considerada uma cidade adaptada para atender as necessidades de acesso a essa população específica. As calçadas são altas, existem poucas rampas, muitos buracos, no trânsito é complicado atravessar a faixa de pedestre, as vagas reservadas para estacionar os carros dos deficientes são, muitas vezes, ocupadas indevidamente por outros veículos; enfim, uma série de fatores que precisam ser melhorados.

4.1 Evolução histórica do transporte coletivo urbano

Em 1981, a lei municipal n.º 5.980 estabelece a reserva de vaga de pelo menos uma cadeira nos ônibus de transporte coletivo urbano de Fortaleza, destinada a uso preferencial por pessoas deficientes, tendo o assento que ser sinalizado de modo que fosse facilmente identificado pelos usuários.

Em 1983, a lei municipal n.º 5.710 garante ao deficiente físico usar a porta dianteira dos transportes coletivos, com o objetivo de facilitar seu acesso ao interior ônibus, mas o pagamento da passagem tinha que ser feito.

Em 1997, por iniciativa de um grupo de vereadores, foi criado o projeto de lei n.º 185, dispondo sobre a gratuidade do transporte coletivo para pessoas portadoras de deficiência na Capital cearense. Dizia o projeto que para ter direito ao benefício, a pessoa com deficiência precisaria comprovar pelo menos uma das seguintes situações: I) estar em reabilitação em clínica especializada; II) estar matriculado e freqüentando escola regular ou especial; III) estar em treinamento pré-profissionalizante ou profissionalizante em instituição especializada; IV) possuir aposentadoria no teto máximo de 01(um) salário mínimo.

Esse projeto de lei foi vetado pelo prefeito da época, Juraci Magalhães, alegando que havia inconstitucionalidade formal, uma vez que, de acordo com a Lei Orgânica do Município (art.42, II) os projetos que tratam de matéria relativa a serviços públicos são de iniciativa privativa do Chefe do Executivo. Além disso, argumentou também que haveria um desequilíbrio financeiro no contrato de permissão, o que acarretaria um aumento da tarifa, onerando o restante da população.

Como se vê, a luta por passe livre para as pessoas com deficiência, já tem alguns anos, mas por uma questão de interesses políticos e falta de sensibilidade do administrador público no sentido de incluir esse grupo no contexto social, esse benefício foi negado.

Recentemente, no dia 1.º de abril de 2008, a prefeita de Fortaleza anunciou, que cerca de 26 mil pessoas com deficiência vão ser beneficiadas com o passe livre no transporte coletivo dessa cidade; que deverá começar a valer a partir de junho deste ano. Para ter direito ao benefício, é necessário que os interessados façam o cadastramento e atendam alguns requisitos como: a) apresentar laudo médico comprovando sua condição de deficiente; b) não estar no mercado de trabalho; c) ser beneficiário do Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) ou pertencer à família regularmente inscrita no cadastro único de programas sociais do Governo Federal (renda *per capita* familiar de meio salário mínimo ou pertencer a família beneficiária do bolsa família). Os acompanhantes da pessoa com deficiência também têm direito ao passe livre, desde que fique comprovada, por laudo médico, essa necessidade. Os parâmetros do

direito ao benefício já estão garantidos por Decreto municipal, devendo ser efetivado, por meio de Lei, já em tramitação na Câmara Municipal, a fim de que essa gratuidade seja garantida independentemente da gestão que esteja atuando.

Fortaleza era a única capital do país que ainda não oferecia esse benefício às pessoas com deficiência.

4.2 Acessibilidade arquitetônica: edifícios públicos e privados.

A grande maioria das pessoas com deficiência é friamente eliminada da possibilidade de uma participação ativa na sociedade, em razão de obstáculos materiais que, a 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 7.853/89, transcritos abaixo, bem como a Lei n.º 10.098/00, que estabelece normas gerais e critérios básicos para oferecer acessibilidade das pessoas com deficiência ou 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.

Art.227, §2º. A lei disporá sobre normas de **construção** dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Art.244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, §2.º.

Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. [...] os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objeto desta lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas: [...] na área das edificações: a adoção e a efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meios de transporte (Lei 7.853/89, art. 2º, V, a).

A Lei estadual n.º 12.916/99 dispõe sobre as normas de adaptação dos prédios de uso público, a fim de assegurar o acesso adequado às pessoas com deficiência. Quando se tratar de prédios tombados pelo patrimônio histórico, a adaptação deve ser feita pelos acessos laterais ou secundários, para que se possa preservar o valor histórico da edificação. Essa Lei, de 28 de junho de 1999, especifica o que deverá ser feito nas construções ainda em projetos não executados, de modo a garantir o devido acesso às pessoas com dificuldade de locomoção. Entre as determinações estão: 1) construção de rampas, instalação de sanitários e banheiros para pessoa com cadeira de rodas, em dimensões especificadas em norma; 2) instalação de elevadores com largura da porta de, no mínimo, 80cm e cabine que permita a utilização por pessoa com cadeira de rodas, acompanhada por um adulto; 3) auditórios, anfiteatros, salas de reuniões ou espetáculos, teatros, cinemas, estádios, ginásios e casas de shows devem ter locais destinados à cadeira de rodas. Os edifícios de uso público já existentes deverão incorporar as disposições desta Lei quando da ocorrência de reformas e obras de conservação.

A Lei municipal n.º 7.761/95 estabelece que os novos shoppings centers com área superior a 3.000m², construídos em Fortaleza, deverão prevê sanitários para deficientes físicos, guias rebaixadas, além de vagas privativas para veículos nas entradas e junto às áreas de estacionamento. Aos shoppings em funcionamento foi dado um prazo de 1(um) ano, a contar da publicação desta Lei, para se adequar às determinações legais. Os bares, restaurantes, cinemas e locais similares, da Capital cearense, com capacidade para reunir mais de 100(cem) pessoas estão obrigadas a instalar, em seus estabelecimentos, rampas de acesso e banheiros adaptados aos deficientes físicos (Lei 8.093/97).

A Lei 8.149/97 trata da acessibilidade das pessoas com deficiência aos edifícios de uso público (ainda que de propriedade privada) ao espaço e mobiliário urbano, no município de Fortaleza. Esta Lei prevê as condições necessárias para que esse segmento da população possa se locomover e, a partir daí, melhorar sua participação na vida social. Citado Diploma Legal adota as definições da Norma NBR 9050 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), onde estão especificados os padrões técnicos indispensáveis à remoção das barreiras materiais,

objetivando facilitar a locomoção dessas pessoas, com segurança e conforto. Prevê, por exemplo, que as vagas para estacionamento devem ser sinalizadas, ter um espaço adicional para a circulação da cadeira de rodas e estar localizadas o mais próximo possível dos acessos ou pólos de atração, garantindo que o caminho a ser percorrido seja o menor possível e livre de barreiras ou obstáculos (art.18).

Percebe-se que muitas das determinações legais estão sendo realizadas, embora a grande maioria das edificações de uso público, mesmo que seja de propriedade privada, ainda não oferecem boas condições de acessibilidade. Nota-se as reservas de vagas em estacionamento para os cadeirantes, assim como construção de banheiros adaptados, caixas eletrônicos e telefones em altura acessível. No entanto, no aspecto geral, a acessibilidade das construções de uso público ainda é muito precária. Um bom exemplo da observância da legislação é a reforma recente da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará-UFC, que contemplou a construção de rampas de acesso, banheiro para pessoas com deficiência e instalação de dois elevadores, apesar da visão que a maioria das pessoas tem em relação àqueles que têm dificuldade de locomoção, notadamente os que usam cadeira de rodas e os idosos; pensar neles pra quê? Questionam alguns. Sem, contudo, lembrarem-se que a deficiência pode ser congênita ou adquirida.

5 PESQUISAS DE CAMPO

Sabe-se que as deficiências podem ser de dois tipos: congênita e adquirida. A primeira é proveniente de fatores patológicos em que o ser humano já nasce com a anomalia. A segunda é proveniente de natureza acidental.

Ninguém está livre de sofrer um acidente e se tornar um deficiente. Muitos acidentes poderiam ser evitados se a população tivesse as informações corretas. Se alguém sabe que um mergulho numa piscina pode deixá-lo tetraplégico, certamente tomará mais cuidado ao pular. Os pais, por sua vez, poderiam orientar melhor seus filhos adolescentes, que costumam se expor mais ao risco. Em sendo o acidente inevitável, a informação sobre a maneira certa de socorrer a vítima, em caso de suspeita de lesão na coluna vertebral, é de fundamental importância. No livro intitulado *Feliz Ano Velho*, o autor (PAIVA, 1987) faz comentários bastante instrutivos a respeito desse assunto. Este livro tem informações tão importantes, no aspecto preventivo, que deveria ser de leitura obrigatória nas escolas. Diariamente, pessoas saudáveis, em plena capacidade para o trabalho, adquirem deficiência física, que poderia ser evitada, ou pelo menos amenizada, caso tivessem informações básicas sobre o procedimento de como identificar os sintomas da lesão na coluna e a maneira correta de transportar a vítima. Citado escritor ficou deficiente físico em dezembro de 1979, quando pulou de cabeça nas águas rasas de um lago e bateu a cabeça no chão, causando lesão na medula da coluna cervical, mais precisamente na quinta vértebra. Alguns meses depois, em recuperação em sua casa, e ainda com muita esperança de voltar a andar (não tinha noção exata da dimensão da situação), ele assistiu a uma reportagem na televisão que falava sobre os deficientes. Era o ano de 1980. No ano seguinte iria ser o Ano Internacional do Deficiente Físico e, por esse motivo, os meios de comunicação faziam matérias sobre o assunto. Aquela reportagem falava dos problemas que a medicina enfrentava com as lesões de medula (a parte mais atrasada na ciência médica); os problemas da reabilitação física: poucos centros, pouca gente especializada, aparelhos caros (uma perna mecânica custava o preço de um fusca zero quilômetro e uma cadeira de rodas dava para comprar um carro usado). O repórter comentava sobre as barreiras arquitetônicas, a necessidade de rampas para as pessoas que usavam cadeira de rodas e dizia que, só no Brasil, existiam cerca de dez milhões de

peessoas com deficiência. Já se passaram 28(vinte e oito) anos daquela reportagem, e ainda hoje se constata problemas semelhantes. Alguns avanços foram obtidos, mas ainda falta muito para que ocorra, de fato, verdadeira inclusão desse grupo no convívio social. Vale transcrever o que Paiva registrou em um trecho do seu livro:

No dia seguinte, fui até o quarto da minha mãe procurar uns livros que ela tinha comprado sobre problemas de lesão de coluna. Ela não me mostrava, mas também não tinha escondido. Estava bem a vista. Fiquei na mesa da sala com um livro americano na minha frente. Respirei fundo e tomei coragem, apesar de não entender muito bem inglês. O título era: *The Total Care of Spinal Cord Injuries*. Já no primeiro capítulo mostrava-se uma estatística assustadora: nos Estados Unidos há dez mil acidentes por ano que resultam em paralisia por lesão de medula. Calcula-se que há duzentos mil paraplégicos vivendo lá, dos quais 70% por acidente de carro ou esporte. Os outros 30% são mergulhos em piscinas sem profundidade. Que chocante, então meu caso é muito comum nos EUA, ou no mundo inteiro. Mas como, se nunca ouvi falar disso? Nunca ouvi de nenhum médico para tomar cuidado ao mergulhar de cabeça numa piscina. Que coisa... Na página seguinte havia um desenho mostrando a maneira certa de se transportar um acidentado. Devia deixar o cara na horizontal, de preferência em cima de uma tábua, fazendo o possível pra não levantar a cabeça: lembrei de que logo que saí do lago, pedi pras pessoas me porem em pé. Elas me puseram.

A coluna é basicamente dividida em três partes. A cervical (região do pescoço), a torácica e a lombar. Na cervical, existem oito vértebras que são enumeradas de cima para baixo: C1, C2, ... C8. Se o cara lesar da C1 à C3, pode-se considerar morto. Se lesar a C4, ele só mexerá o pescoço. Lesando a C5, terá movimentos do deltóide (ombro), bíceps e braquiorradial. A C6 já faz com que o cara estenda o punho também. Engraçado que tinha uns desenhos mostrando cada tipo de movimento, e eram iguaizinhos aos meus (minha mãe poderia ter comprado este desgraçado antes de eu mergulhar naquele lago).

As lesões de nível torácico para baixo (T1, T2, ... até L1, L2, ...) mantêm intactos os movimentos dos braços e das mãos. Foi aí que soube que minha nova classificação social era ainda mais feia do que a que os médicos me chamavam. Quem mexe os braços e tem lesão de medula que afeta as pernas é chamado de paraplégico. Se afetar também os braços e as mãos (lesão na cervical), é chamado tetraplégico. As limitações dos tetraplégicos: Acima de C4 (dependência na respiração)- guia cadeira de rodas elétrica equipada com respiradores portáteis com controle de sopro.

C4 - guia cadeira de rodas elétrica com controle de sopro. Manipula objetos pequenos.

C5 - guia cadeira de rodas elétrica com controle manual. Manipula objetos pequenos.

C6 - empurra cadeira de rodas. Transfere-se da cadeira e para a cadeira. Guia carros adaptados

C7 – vive independentemente.

E acrescenta: eu adoraria ter sabido antes que, se um cara mergulha num local muito raso, há o risco de ficar paraplético. Ou que aqueles encostos pra cabeça, que tem em alguns carros, não são só pra descansar o pescoço, mas principalmente evitar a quebra de uma vértebra cervical num acidente.(PAIVA, 1987, p.194-196).

Percebe-se a preocupação do autor com a falta de campanhas de esclarecimento à população sobre a prevenção de acidentes. Estas campanhas continuam não existindo até hoje. Este é um ponto que deveria merecer maior atenção por parte dos órgãos competentes.

As medidas de prevenção, visando evitar os acidentes, são importantes; infelizmente, alguns são inevitáveis. Em acontecendo, o que fazer para inserir, no mercado formal de trabalho, as pessoas que adquiriram a deficiência?

As declarações feitas pelos entrevistados, transcritas a seguir, fazem parte da pesquisa de campo e dão sustentação à exposição do tema ora abordado.

5.1 ENTREVISTA - UNIFOR - Vice-Reitoria de Extensão. Divisão de Responsabilidade Social.

1- Em que consiste o trabalho da Unifor em relação às pessoas com deficiência?

R. No momento a gente está oferecendo cursos básicos profissionalizantes, como auxiliar administrativo, contabilidade básica, informática, marketing pessoal, secretariado, que é pra tentar engajar a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A gente tem convênio com o INSS, que enviam as pessoas pra cá, convênio com o SINE. A gente não garante que a pessoa vai sair daqui empregada, lógico, mas a gente tenta dá possibilidade a essas pessoas para que elas possam, ao sair daqui, ter uma capacitação para conseguir um emprego formal numa empresa.

2- A Unifor encaminha essas pessoas às empresas interessadas em contratar?

R. Não. Às vezes o SINE liga pra gente e diz que está precisando de uma pessoa pra secretariado, por exemplo, então agente procura aqui o perfil da pessoa que se formou e encaminha pra lá. A Unifor, diretamente, não tem esse papel de

encaminhar as pessoas formadas aqui para as empresas. Nosso papel se limita ao oferecimento dos cursos básicos de formação profissional.

3- Qual sua função aqui neste setor?

R. Faço as inscrições dos cursos de formação, dou informações por telefone, entre outras coisas. Eu, por ser deficiente visual, também estou auxiliando nos projetos, vendo o que o mercado precisa, o que as pessoas com deficiência estão necessitando, estão se queixando. Minha função é também é essa: de está aqui dentro da empresa como representante dos portadores de deficiência.

4- As inscrições nesses cursos básicos estão condicionadas ao tipo de deficiência?

R. Abrimos as inscrições para todos os tipos de deficiência. Porém as pessoas com deficiência mental, a gente ver como é que faz. Se for uma deficiência mental leve, que dê para acompanhar as aulas, não tem problema. Agora se for uma deficiência mental mais severa, aí não tem condição. Mas, no geral, procuramos atender a todos que possam participar, independentemente do tipo de deficiência. Aqui temos impressora em braile. Os deficientes visuais recebem as apostilas em braile.

5- Esses cursos são gratuitos?

R. Sim, totalmente gratuitos, a Unifor não cobra nada.

6- Confesso que não conhecia esse trabalho que a Unifor presta às pessoas com deficiência.

R. Acho que ainda está pouco divulgado, precisamos melhorar nesse aspecto. É um projeto que cresceu muito, mas a gente está andando devagar. Eu mesma antes de trabalhar aqui não sabia que existia. Quanto mais gente tiver conhecimento sobre esse projeto melhor pra gente. Se o senhor puder fazer esse papel de ajudar a gente a divulgar, de boca em boca, de qualquer jeito, a gente está aqui para atender, pra disponibilizar esse cursos, e fazer com que, cada vez mais, seja divulgado.

7- Quem ministra os cursos aqui na Unifor?

R. Aqui os projetos são feitos por alunos, eles é que ministram as aulas dos cursos. Lógico que deve haver aprovação prévia do Reitor, que faz o acompanhamento da execução. Geralmente tem gente aqui na faculdade que tem esse interesse social, mesmo não tendo qualquer tipo de deficiência. Nosso setor aqui é da Divisão de Responsabilidade Social. Então nosso objetivo é esse, ter responsabilidade com a sociedade. Aqui também nós oferecemos cursos gratuitos para a comunidade carente do dendê, localizada aqui em volta.

8- Como está a questão da acessibilidade arquitetônica aqui na Unifor?

R. Olha, a Unifor tenta facilitar nesse ponto. Existem as rampas para os cadeirantes, os deficientes visuais que chegam aqui, pela primeira vez, tem um segurança ali na porta que guia até onde o deficiente quiser. Os seguranças aqui são bem treinados com cursos de mobilidade, onde aprendem como transportar, como devem ajudar o deficiente a se locomover, eles têm toda essa orientação. Acho que a Unifor é bem estruturada.

9- E o transporte, como você faz para chegar aqui?

R. No meu caso, graças a Deus, sou privilegiada, eu tenho motorista, mas conheço alguns deficientes visuais que vem de ônibus, que se viram.

10- O transporte público gratuito bem que ajudaria na locomoção das pessoas com deficiência, você não acha?

R. Certamente. Ouvi no noticiário, recentemente, que Fortaleza vai oferecer essa gratuidade às pessoas com deficiência. Inclusive foi a última capital do Brasil a oferecer esse benefício. Antes eu morava em Brasília e lá existia esse benefício a muito tempo, aqui demorou demais.

5.2 ENTREVISTA - Deficiente paraplégico que transitava na Praça do Ferreira.

1-Como você chegou ao centro da cidade?

R. Vim de ônibus comum, subo me arrastando pelos degraus do coletivo usando meus braços, que são fortes, depois alguém me entrega a cadeira fechada; porque se eu fosse usar o ônibus adaptado para deficiente, eu ainda estava na parada esperando. Então pra mim é mais vantajoso pegar o transporte comum.

2-Quando você usa o transporte coletivo, há necessidade de acompanhante?

R. Não, normalmente eu venho sozinho. O mais dificultoso é a parte de transporte. Ônibus adaptado a gente pode dizer que não tem. Dizer que tem pra quê? Se você for pegar um ônibus adaptado, se for esperar, demora 2 horas ou mais. Se você tiver um compromisso num horário "x", você perde. Também acontece, às vezes, do elevador estar quebrado. A primeira vez que eu peguei um ônibus adaptado com um colega, a gente ficou até preso porque o elevador deu problema, na hora que a gente estava na plataforma: não descia, nem voltava mais, e o motorista não andava com a manivela de acionamento manual do elevador. É muito difícil se ver um ônibus adaptado aqui em Fortaleza. Eu acho que aqui no estado do Ceará, inventaram esses ônibus adaptados para os deficientes pagar passagem. Eles exigem que a gente pague a passagem, mas o nosso direito de ir e vir bem acomodado no interior do ônibus, não existe. Se a gente não tiver dinheiro pra pagar a passagem o motorista diz: Desce! A gente ainda não tem direito ao passe livre, como em outras cidades de outros estados.

3-Você está sabendo que agora Fortaleza vai ter passe livre para as pessoas com deficiência?

R. Eu ouvi falar pela televisão, ainda vou ver o que é necessário para se fazer o cadastro. Parece que tem umas exigências para preencher, ainda vou me informar o que realmente precisa. É bom que a gente vai economizar o dinheiro da passagem.

4-Você trabalha?

R. Atualmente não. Mas já trabalhei de camelô, porque não tinha estudo. Então fica difícil arrumar um emprego com carteira assinada. A maioria dos deficientes, que são muitos, não tem estudo. Tem deficiente que dá pra trabalhar como cobrador, se souber fazer contas, mesmo que não tenha um estudo elevado. É um emprego que não precisa fazer grande esforço.

5-Você faz algum curso profissionalizante?

R. Eu voltei a estudar agora. Atualmente eu recebo o benefício do Governo de um salário mínimo por mês, mas é uma coisa que eu me sinto inseguro porque eu posso perder, então voltei a estudar para conseguir um emprego. Se eu arrumar um emprego que dê para ganhar mais do que um salário mínimo, eu vou sair do benefício.

6-Mas se você arrumar um emprego, você perde o benefício?

R. Perco. Se a gente não procurar uma profissão bem definida, e de repente o governo corta o benefício, como vai ficar a minha família? A gente fica inseguro, né? Só o que está havendo é corte. O INSS faz uma avaliação de dois em dois anos, para saber se a gente tem condição de trabalhar, e se decidir que tem, eles deixam de pagar. Então eu já estou me adiantando, porque eu tenho três filhos para sustentar.

7-Você já nasceu com essa deficiência?

R. Não. Tive paralisia infantil. Aconteceu quando eu tinha 1 ano e 11 meses.

8-Você teve dificuldade, devido a sua deficiência, para freqüentar a escola?

R. Eu tive muita dificuldade, devido ao transporte, pois minha família era muito pobre e não tinha condições de comprar uma cadeira de rodas apropriada. Eu tinha uma

cadeira de rodas, muito ruim, que quebrava muito, e acabava faltando muitas aulas, por causa disso eu nunca passava de série.

9-Você sentia preconceito dos seus colegas por causa da sua deficiência?

R. Não. Graças a Deus nunca senti preconceito na escola.

10- E da sociedade? Você sente preconceito?

R. Não sinto, talvez pelo fato de estar acostumado desde criança. Já teve mais, agora melhorou.

11-Porque você acha que melhorou?

R. Porque agora melhorou bastante as ofertas de trabalho. As portas estão sendo abertas, era uma barreira que existia e agora está melhorando. Com relação ao transporte é que precisa melhorar.

5.3 ENTREVISTA - Deficiente tetraplégica que trabalha na Receita Federal

1- Como você adquiriu a deficiência? Você trabalhava antes?

R. Aconteceu quando eu fiz um mergulho na piscina, eu tinha 15 anos. Como eu era muito nova, ainda não trabalhava, eu só estudava. As experiências que eu tenho de trabalho são os estágios da faculdade e os concursos que eu fiz.

2-Como foi sua primeira experiência no ambiente de trabalho?

R. Eu tinha um receio muito grande, eu ficava imaginando como ia ser. Principalmente porque eu preciso muito das pessoas, desde abrir uma porta até conduzir a cadeira de roda, porque sou tetraplégica. Quando comecei a estagiar na Prefeitura, pra minha surpresa, facilmente eles adaptaram o ambiente de trabalho, eles colocaram rampas, apesar de umas não estarem dentro do padrão da ABNT,

mas eram suficientes para que eu pudesse transitar. Tanto eles adaptaram a estrutura física, quanto prepararam a equipe que trabalhava comigo. Eu era estagiária de psicologia.

3-Depois de quanto tempo do acidente você começou a trabalhar?

R. Com 18 anos eu entrei na faculdade e com 21, comecei a trabalhar.

4- Quais as dificuldades você encontrou para continuar seus estudos?

R. No colégio Cearense, onde eu estudava, a direção foi muito compreensiva comigo e ofereceu todas as condições para que eu continuasse os estudos. No início, se teve aquela preocupação da inserção social, falei até com a assistente social da escola e ela falou para eu não me preocupar com questão de nota, acho que ela pensava que eu não ia acompanhar, mas deu tudo certo, a escola se adaptou muito bem a mim. Eu usava o elevador, que era de uso exclusivo dos professores mais idosos. Às vezes eu tinha que ficar o dia inteiro no colégio e eles disponibilizavam algum alojamento que havia no andar superior do colégio. Já na UFC, eu encontrei muita dificuldade. As instalações do curso de psicologia não são boas, até mesmo para os alunos de uma forma geral. Pra mim a dificuldade maior, era na parte do departamento, que era totalmente inacessível, mas no decorrer do tempo, eles colocaram uma rampa, apesar de ter demorado um pouco. Eu tive uma dificuldade grande na disciplina de sociologia, que o professor foi muito resistente, porque a sala era no primeiro andar, além de mim existia uma colega de cadeira de rodas, e o professor queria que a gente subisse as escadas. Até que o departamento resolveu mudar a sala para o térreo, mas mesmo assim o acesso era muito ruim. Além de muitos outros problemas, como falta de banheiros e estacionamento para os deficientes. A gente teve várias reuniões com o prefeito da faculdade, e ele sempre colocava obstáculos, dizendo que precisava ter um valor determinado da obra para solicitar licitação. Os alunos da arquitetura fizeram um projeto e mesmo assim nada foi feito. Terminei a faculdade e tudo continuou como era antes. Hoje eu sei que existe um projeto de acessibilidade na faculdade, talvez essa situação já tenha melhorado.

5- Alguém ficava com você no colégio?

R. Eu tinha uma acompanhante por tempo integral, que era minha mãe.

6- Atualmente onde você trabalha?

R. Quando terminei a faculdade fiz alguns concursos. Passei nos concursos do INSS, do Ministério Público, e da Receita Federal e também passei em concurso para psicóloga, mas esse não assumi porque era numa cidade do interior. Assumi o emprego do INSS, mas fiquei pouco tempo, porque logo em seguida fui chamada para assumir o emprego da Receita Federal, onde exerço o cargo de analista tributária.

7- Qual foi sua principal dificuldade nesse trabalho?

R. Eu assumi o cargo em 2006 e ainda estou em estágio probatório. A minha grande dificuldade no início, foi a carga horária de trabalho, que era de oito horas diárias, muito puxada para mim, porque eu ainda não tinha disposição física para ficar esse tempo todo sentada, além do mais eu fui lotada numa cidade do interior (Sobral). O Prédio da Receita nessa cidade, não tinha boa acessibilidade, e eles tiveram que improvisar uma rampa de madeira. Recentemente foi construída uma nova sede, e houve a preocupação de torná-la mais acessível. Apesar de ter só um andar, eles colocaram elevador e existem rampas de acesso e banheiro para deficiente.

8- Em que consistem as tarefas que você executa no dia-a-dia?

R. Consiste no uso do computador, eu consigo realizar bem o trabalho, digitando com a ajuda de um adaptador. Com relação a alguns detalhes, como a impressora, eu preciso da ajuda de um colega para colocar e retirar o papel.

9- Como você fazia as provas no colégio, faculdade e concursos? Você consegue escrever?

R. Eu consigo escrever, mas no início da faculdade, eu escrevia muito devagar, e eu cheguei a fazer provas orais, mas no decorrer do curso, eu fui pegando a prática, e dava para fazer as provas escritas.

10- Como você adquiriu força para voltar a estudar e conseguir um emprego?

R. A impressão que eu tenho é que a gente está remando contra a maré. Tem muita gente que se aposenta, que está em condições físicas melhores que eu.

11- Você sofreu algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho?

R. Não. Mas tive muito receio de como ia ser. Felizmente até agora, as pessoas com quem tenho trabalhado são ótimas. Mas como eu trabalho muito com o público, surgem certos comentários até engraçados, como: *“Deus dá jeito pra tudo”*. Alguns dizem: *“minha filha eu estou me tremendo todinha”* e eu pergunto o porquê, e tenho como resposta: *“de emoção de ver você nessa situação, trabalhando”*. Alguns perguntam porque eu uso o adaptador, se é por causa da LER (Lesão por Esforço Repetitivo).

12- No início você teve alguma dificuldade de executar as tarefas que você faz hoje?

R. Quando eu fiz o concurso, eu já tinha idéia do que o cargo iria exigir de mim, eu fui à Receita, e observei o que eles faziam lá, e eu falava pra mim mesma: isso eu consigo fazer.

13- Qual foi sua classificação no concurso da Receita? Quantas vagas foram oferecidas para pessoas com deficiência?

R. São divulgadas duas listas de classificação. Na primeira lista, de classificação geral, são divulgados os nomes de todos, deficientes e não-deficientes, e na

segunda lista são divulgados os nomes dos aprovados que possuem algum tipo de deficiência. O concurso foi organizado pela Esaf, que possui uma sistemática que define no edital, o número de vagas destinado às pessoas com deficiência. Salvo engano, existiam 50 vagas no geral, sendo 3 vagas para deficientes. Lá fica muito claro que a gente está concorrendo a vagas para pessoas com deficiência. Fiquei classificada em primeiro lugar na lista específica, mas na classificação geral, se tivesse concorrido igualmente com os outros candidatos, teria ficado lá em baixo. Eu teria passado, mas a classificação seria em torno do 30.º (trigésimo) lugar. Mas como eu concorri para as vagas de quem tem deficiência, a cada dezessete vagas, a Receita ia intercalando a convocação de um deficiente, então a minha classificação subiu para o 18.º (décimo oitavo) lugar.

14- Você passou por uma avaliação médica para saber se estava apta para desempenhar a função?

R. Sim. A primeira perícia que eu passei foi a do INSS. A médica que fez a perícia foi impressionante, ao mesmo tempo que ela dizia que eu podia trabalhar, também desconfiava da minha capacidade, e perguntava: *“você realmente pode trabalhar?”* A segunda perícia médica foi da Receita Federal. Todos os deficientes que passam no concurso vão fazer a perícia em Brasília. A Receita pagou a minha passagem como também da minha acompanhante. O que eles avaliam é a minha capacidade de trabalhar e não a minha deficiência. Uma coisa que eu achei muito séria, que eu não sei como eles estão procedendo, é que hoje em dia, se a pessoa passar por um processo de reabilitação do INSS, recebe uma certidão de deficiência, então a pessoa pode concorrer a vagas para quem tem deficiência, inclusive podem estar preenchendo essas vagas nas empresas privadas. Uma vez eu encontrei uma conhecida que adquiriu LER, e ela falou: *“agora é ótimo porque eu já posso concorrer a vagas para quem tem deficiência”*. Senti oportunismo dela. Acredito que precisa haver discernimento do empregador na hora de contratar. Uma coisa é o concurso que vai avaliar se a pessoa realmente tem a deficiência, e outra coisa é a empresa privada, que quanto mais leve a deficiência, melhor para a empresa.

5.4 ENTREVISTA - Fátima Almeida- Gerente da Unidade de Atendimento às Pessoas com Deficiência do Sine/IDT.

1-Como funciona o trabalho do Sine/IDT, que é voltado para o atendimento das pessoas com deficiência?

R. Nós temos esse trabalho há 17(dezessete) anos e, por feliz coincidência, ele chegou no ano da criação da Lei 8.213, que foi em 1991. O processo funciona da seguinte maneira: 1) o trabalhador vem aqui, espontaneamente, e faz a inscrição. A gente vê a documentação, manda providenciar a questão da homologação, que é um documento que diz se aquele trabalhador tem ou não uma deficiência. Com isso feito, a gente verifica, pelo sistema, se existe alguma vaga compatível com aquele trabalhador, para encaminhá-lo ao mercado de trabalho. Também fazemos oficina de orientação, com participação de psicólogo, onde o trabalhador aprende como fazer o currículo, como se comportar no mundo do trabalho, como participar de entrevista, etc.

2-Eles trazem essa documentação do INSS?

R. Não. O INSS não tem nada com isso.

3- O trabalhador com deficiência não precisa comprovar que fez curso de habilitação ou reabilitação para fazer a inscrição aqui?

R. Não precisa. O trabalhador que tenha uma deficiência pode chega aqui e, espontaneamente, fazer sua inscrição, independente de possuir algum curso de capacitação para o trabalho.

3-Vocês oferecem algum curso nesta unidade?

R. Sim. Aqui oferecemos curso de informática. Temos um laboratório bem simples, que foi conseguido com esforço nosso e de uma empresa, que fez a doação dos computadores. Estamos trabalhando para melhorar isso. No momento só temos

peças com deficiência física, visual parcial e auditiva parcial. Não conseguimos ainda atender o cego e nem o deficiente auditivo total. Para o cego precisamos ter todo o equipamento, apostila em braile, e um instrutor que esteja capacitado para atender essa categoria. Para o deficiente auditivo total tem a questão do intérprete, que estamos tentando negociar pra ver se conseguimos, porém o trabalho dele é pago em dinheiro.

4- Quais os tipos de deficiências que as empresas mais requisitam?

R. São as deficiências mais leves. A deficiência física é a recordista, mas é a deficiência física leve. A pessoa de cadeira de rodas é considerada uma deficiência física severa; então as empresas têm mais dificuldade em atender, temos que negociar muito. Em segundo lugar vem a deficiência auditiva parcial.

5- Então as pessoas que usam cadeira de rodas têm mais dificuldade para conseguir emprego?

R. Sim. Existe muita dificuldade para conseguir emprego para os cadeirantes, como também para as pessoas com deficiência auditiva total e os deficientes mentais. Já o auditivo parcial tem facilidade em conseguir colocação no mercado de trabalho.

6- As empresas têm procurado cumprir a Lei de cotas?

R. A verdade é que as empresas pedem as pessoas com deficiência dentro de um padrão. A coisa funciona assim: a empresa tem uma quantidade de vagas, que, por lei, tem obrigação de preencher, e aí ela submete essas vagas às pessoas que sejam mais convenientes para compor seu quadro funcional. Então haja negociação, no sentido de sensibilizar os empregadores, de mostrar que é uma categoria que tem diferenciação. É preciso que a empresa alcance esse ponto, para que ela possa abrir mão, flexibilizar algumas coisas, para empregar esse trabalhador, que, muitas vezes, tem um potencial muito bom. No entanto, se a empresa vem toda engessada fica complicado cumprir a cota exigida por lei.

7- Quais são as funções que são mais requisitadas pelas empresas?

R. Temos vagas pra zelador, auxiliar de escritório, agente administrativo, costureira, auxiliar de costureira, auxiliar de escritório, cobrador, auxiliar de farmácia, recepcionista, telefonista, empacotador.

8- As empresas alegam alguma dificuldade para contratar? Você acha que existe muito preconceito para contratar essas pessoas?

R. Quando a empresa tem boa vontade, tudo se torna mais fácil. Temos casos de empresas que não queriam contratar pessoas com deficiência e hoje nos procura.

9- Não acha que a empresa conhece pouco o potencial produtivo desse grupo de trabalhadores? E por isso falta interesse em contratar?

R. Esse aspecto contribui, mas se a empresa tiver aguçada a questão da responsabilidade social, principalmente se essa idéia vier da direção, ou seja, de cima para baixo, o corpo todo da empresa participa. Quando a direção decide que vai contratar, chama o setor de recursos humanos, faz reunião e dá carta branca para que se efetive os contratos de trabalho.

10- Vocês têm conseguido sensibilizar os empresários no sentido de aumentar o número de empregados com deficiência no mercado formal de trabalho?

R. Nosso trabalho tem sido, diuturnamente, nesse sentido. Temos um grupo de trabalho formado, por pessoas da DRT, Procuradoria, algumas empresas, as associações das pessoas com deficiência. No ano passado fizemos uma reavaliação e construímos uma nova base de trabalho, um planejamento. Uma das coisas que se pensou foi trabalhar, de imediato, por um seminário, tentando discutir com os empresários, mais uma vez, chamando, inclusive, expressões de nível nacional como o empresário Antônio Emílio de Moraes, gente desse nível, porque para se conseguir colocar um empresário numa palestra dessa, não é uma tarefa fácil. Trazendo as pessoas de fora sabemos que temos mais possibilidade de êxito. Todo

esse esforço pretende fazer com que o empresário participe desse momento, com o objetivo de discutir questões dessa natureza.

11- Vocês trabalham em parceria com a Delegacia Regional do Trabalho (DRT)? Ou esta apenas faz a fiscalização e aplica a multa?

R. A DRT tem sido um órgão que procura chamar a empresa para conversar, para explicar as regras. Trabalhamos muito em parceria. A Delegacia Regional do Trabalho nos consulta, muitas vezes, para conseguir informações do nosso banco de dados com o cadastro das pessoas com deficiência, a fim de encaminhar esses trabalhadores às empresas que não estão cumprindo a cota. Então o papel da DRT não é só de fiscalizar as empresas e aplicar a multa, cumpre também uma função de orientação, procura negociar e trabalhar numa linha educativa, no sentido de sensibilizar as empresa para contratar pessoas com deficiência. Agora, quando a empresa não demonstra nenhuma vontade de cumprir a Lei, a multa é aplicada, e é um valor bem pesado para o bolso do empregador; pode chegar a quase R\$120.000,00(cento e vinte mil reais).

12- É verdade que a maior queixa dos empresários, para não contratar, é a falta de qualificação profissional dessas pessoas?

R. Existe esse discurso, que eu concordo em parte. Porque a empresa que realmente quer contratar ela dispõe de diversas opções. Primeiro, ela pode começar qualificando internamente, destinando algum recurso para isso.

13- Os trabalhadores com deficiência são bem aceitos no ambiente de trabalho?

R. Depende da cultura da empresa. Tem empresa que recebe superbem, outras nem tanto, algumas até desrespeitam. Mas, em regra, as empresas recebem bem. Uma vez ou outra, a gente recebe reclamação.

14- Existem muitas empresas que não cumprem a cota?

R. Sim. No interior do Estado agora é que está começando. Mas houve uma boa evolução.

15- O que falta ao IDT para melhorar a quantidade de postos de trabalho para as pessoas com deficiência?

R. Agente precisa de mais apoio financeiro, mais recurso.

16- O IDT é ligado a que órgão do Governo?

R. É ligado à Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Estado do Ceará.

17- É verdade que o grau de instrução da maioria das pessoas com deficiência é muito baixo?

R. É verdade. O grau de escolaridade do trabalhador brasileiro, em geral, também é baixo. O trabalhador com deficiência teve sua situação agravada porque teve que parar de estudar em algum momento. A gente sabe que o sistema de transporte em Fortaleza precisa melhorar muito; os ônibus adaptados, para as pessoas que usam cadeira de rodas, são tão poucos que a gente nem vê. O direito de ir e vir onde fica? Tudo isso contribuiu para esse baixo grau de instrução, que hoje se verifica. Quem tem uma deficiência severa, mesmo que possua bom potencial para o trabalho, tem muita dificuldade para conseguir emprego. Ora, se as que têm deficiência leve já encontra certas barreiras, imagine as que têm deficiência mais severa.

18- Como é feita a seleção dos candidatos?

R. Hoje mesmo recebemos uma empresa que veio fazer uma seleção. A empresa vem com um psicólogo, encontra os candidatos em uma sala que temos aqui, e faz a seleção de acordo com o perfil mais adequado às necessidades que o empregador busca. Às vezes encaminhamos os candidatos diretamente à empresa. Para cada

vaga existente enviamos três candidatos. O modo como a empresa seleciona varia muito, depende das necessidades que ela tem.

19- O Sine-IDT oferece algum outro curso de capacitação, além de informática?

R. Não. Só oferecemos o curso de informática. Recentemente uma turma concluiu o curso e estamos com previsão para começar quatro novas turmas no próximo mês. No momento, como já falei, não temos como oferecer esse curso para as pessoas com deficiência auditiva total, porque não temos como contratar um intérprete de LIBRAS (língua brasileira de sinais), e também não podemos beneficiar as que têm deficiência visual total, pois não temos impressora e apostila em *braille*.

20- As pessoas com deficiência têm procurado trabalho através do Sine/IDT? Muitas recebem o benefício de 1(um) salário mínimo do INSS. A Senhora não acha que isso contribui para uma certa acomodação dessas pessoas?

R. A procura tem sido razoável. Também existe muita gente que não recebe o benefício do INSS. A gente percebe que tem muita gente que usa a deficiência como moleta. Quem está, realmente, disposto a trabalhar normalmente vai ter um espaço pra ele.

5.5 ENTREVISTA - Conceição Barros, Coordenadora do Núcleo de Apoio à Programas Especiais da DRT.

1- Em que consiste o trabalho da DRT no que se refere à inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho?

R. Nós fazemos a parte da fiscalização e tem as ações educativas. A fiscalização nós fazemos nas empresa nas ações fiscais de rotina. Todas as empresa que têm a partir de 100(cem) empregados, nós verificamos se elas estão cumprindo a cota. Também tem outra espécie de fiscalização, que chamamos de fiscalização indireta, em que notificamos a empresa para vir aqui, com base em um cadastro geral de empresas. Se ela estiver cumprindo a cota, encerra-se a notificação. Se não estiver,

que normalmente não está, nós vamos negociar prazos. O prazo limite que damos às empresas é de 120 dias, mas se ela precisar de mais tempo, procuramos negociar um prazo maior, desde que haja uma intermediação do sindicato laboral. Fazemos mesas de entendimento e firmamos termos de compromisso. A gente dá um prazo razoável porque nem sempre é fácil cumprir a cota. Tem problema de qualificação, de encontrar as pessoas com o perfil da empresa. Propomos um cronograma, onde a empresa se compromete a fazer duas inclusões mensais, por exemplo, até atingir a cota.

2- O Ceará possui quantas empresas com 100(cem) ou mais empregados?

R. Aproximadamente 1.000(mil) empresas.

3- Vocês voltam a fiscalizar as empresas que cumpriram a cota em anos anteriores? Ou preferem visitar outras que ainda não foram fiscalizadas?

R. Costumamos fazer um acompanhamento para saber se a cota continua sendo cumprida. A cada final de ano fazemos a certificação das empresas que estão cumprindo a cota.

4- Quantas empresas são fiscalizadas por ano?

R. A gente visita ou chama a empresa para vir aqui. Normalmente chamamos, porque é mais rápido o procedimento. Se a gente fosse visitar todas as empresas de médio e grande porte, provavelmente, só conseguiria fazer uma ou duas por dia, e chamando aqui o resultado é melhor. A gente fiscaliza em torno de quatrocentas empresas por ano.

5- Os empresários estão cumprindo as cotas? Ou ainda existe muita resistência, por parte deles, em cumprir essa obrigação legal?

R. Existe resistência e tem também dificuldade de encontrar as pessoas que atendam o perfil que a empresa quer. Na verdade, a empresa quer encontrar um trabalhador já pronto, devidamente qualificado. A empresa não quer investir, não

quer gastar na adaptação do ambiente de trabalho, ela quer ter o custo mínimo possível. Então para encontrar uma pessoa que atenda o perfil e que tenha uma deficiência leve (infelizmente as empresa ainda optam pelas deficiências leves) aí fica difícil.

6- Existe realmente falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência?

R. Existe deficiência a partir da educação básica. Historicamente as pessoas com deficiência não tinham muito acesso à educação. A maioria é proveniente de classes mais baixas, e as escolas não estavam adaptadas, preparadas pra receber esses alunos; não tinha escolas especiais. Apenas quem tinha um padrão de vida bem razoável é que a família podia pagar uma escola particular qualificada. Escola pública devidamente adaptada e qualificada para atender essas pessoas, praticamente não existia. Agora é que as portas começam a se abrir, e as famílias estão tomando consciência que devem educar, que aquela pessoa não é inválida. Antes, o que a família queria, de imediato, era conseguir uma aposentadoria, não se preocupava com a educação.

7- Então muitas vagas não são preenchidas por falta de qualificação profissional?

R. Existem muitas vagas disponíveis ainda, por uma série de fatores: falta de qualificação, falta de educação básica. É difícil encontrar uma pessoa com deficiência com 2º grau completo. Tem também a questão da má vontade do empregador, que não quer investir na adaptação do ambiente de trabalho, não quer gastar na construção de rampas, instalação de elevador, não quer investir em treinamento.

8- Existe preconceito do empregador em relação à pessoa com deficiência?

R. Existe, infelizmente. Hoje está um pouco menos ou mais discreto, no entanto, a questão do preconceito continua sendo uma realidade. Tem empregador que diz:

pra que ficar pagando uma pessoa que vai ficar ali sem fazer nada? Ele acha que essa pessoa não tem condição de produzir.

9- Será que o empregador tem essa visão por falta de conhecimento? A prática não tem demonstrado que ele está errado?

R. O problema é o empregador se dispor a fazer uma experiência, pelo menos tentar, mas até ele dá esse primeiro passo é difícil. Depois que começa a contratar, aí percebe que essa pessoa é produtiva, dependendo, é claro, da adequação que se fizer. Tem que ver a compatibilidade da deficiência com a função que a pessoa vai assumir.

10- A pessoa com deficiência é discriminada no ambiente de trabalho, pelo supervisor imediato ou mesmo pelos colegas?

R. Já recebemos denúncias nesse sentido, mas hoje está menos comum. Houve casos que fizemos o procedimento e enviamos para o Ministério Público. Às vezes ocorrem mediações, a gente chama a empresa e faz uma negociação. A discriminação é uma coisa que maltrata tanto o trabalhador, que ele mesmo não quer mais voltar para a empresa. Neste caso, a gente negocia que a empresa, pelos menos, demita sem justa causa, já que a pessoa não tem mais interesse em continuar trabalhando naquele ambiente. A gente orienta a empresa pra não agir dessa forma com os empregados com deficiência, porque de qualquer maneira vai ter que cumprir a cota, querendo ou não. Não adianta discriminar um e por pra fora, porque ela vai ter que contratar outro deficiente.

11- A DRT trabalha em parceria com o Ministério Público?

R. Sim. Quando as empresas se recusam a cumprir a cota, lavramos um auto de infração e, depois, fazemos um relatório e enviamos ao Ministério Público. De posse desse relatório, o Ministério Público chama a empresa para, mais uma vez, tentar negociar prazos, fazer um Termo de Ajuste de Conduta. Se a empresa não quiser acordo, então o MP ajuíza uma Ação Civil Pública. Neste caso, vai ser outra penalidade, independente da penalidade administrativa, que é a multa. Ou seja, a

empresa poderá ser demandada a contratar empregados com deficiência no prazo que o juiz estipular.

12- A multa é aplicada antes mesmo da DRT apresentar a denúncia ao Ministério Público?

R. Sim.

13- As empresas, cuja atividade exige certa perfeição física dos seus empregados, como é o caso da segurança privada armada, ainda assim são obrigadas a cumprir a cota?

R. A segurança privada é uma atividade que nós fazemos exceção; aliás, é a única. Fazemos essa exceção, porque existe uma legislação da Polícia Federal que tem uma série de exigências. Para alguém trabalhar como segurança, tem que fazer um treinamento bem rigoroso, e a pessoa com deficiência não se enquadra naquele perfil, de vigilante armado. Mas, ainda assim, se a empresa tiver 100(cem) empregados ou mais, nós exigimos o cumprimento da cota, pelos menos, na área administrativa.

14- Qual o tipo de trabalhador com deficiência que as empresas mais empregam?

R. Deficiente físico, que não usa cadeira de rodas. As empresas entram em contato com o Sine-IDT, que possui um banco de dados. Elas preferem a deficiência física leve, apesar de ser discriminatório, não pode restringir, mas os empregadores acabam restringindo.

15- A lei diz que é crime deixar de contratar um trabalhador por motivo de sua deficiência.

R. É verdade, porém fica a critério do empregador selecionar seus empregados. Se três trabalhadores com deficiência estão concorrendo a uma vaga, e um deles não sa cadeira de rodas, o empregador vai selecionar esse que não usa a cadeira.

16- A empresa pode-se recusar a contratar um trabalhador com deficiência que ela julgue não ter qualificação necessária para exercer certa função?

R. Sim; porque é um trabalhador como outro qualquer. A empresa pode estabelecer seus critérios para admissão, desde que não sejam discriminatórios.

17- E quando a empresa exige um grau de instrução muito elevado do candidato, quando, na realidade, isso não é necessário para o exercício da função?

R. Infelizmente a gente percebe muito isso.

18- A DRT não pode atuar para inibir essa prática?

R. O problema é que acaba ficando uma coisa muito velada, porque fica entre a empresa e o Sine-IDT, não chega pra nós, a não ser que seja algo muito discriminatório. O pessoal do Sine não vai querer se indispor com a empresa, já que muitas delas têm interesse em inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Sine procura cumprir seu papel, de atender o perfil que a empresa deseja, tentando orientar e conscientizar os empresários.

19- Caso haja uma denúncia, o Ministério Público do Trabalho pode entrar com uma Ação Civil Pública para fazer cumprir a lei de cotas. Alguns doutrinadores entendem que isso inconstitucional. O que a senhora tem a comentar sobre esse assunto?

R. A Ação Civil Pública é cabível quando há interesse difuso a ser defendido. Tem empresário que reclama que o Poder Público quer adentrar na iniciativa privada, e isso não poderia acontecer, por conta da autonomia da vontade, que é prevista na constituição. Mas, por outro lado, a própria constituição prevê políticas para inclusão da pessoa com deficiência, combate à discriminação, valorização do trabalho, dignidade da pessoa humana, enfim uma série de princípios que acaba se sobrepondo à autonomia da vontade alegada pelos empresários.

20- A DRT tem conhecimento como funciona o trabalho de Recursos Humanos da empresa no sentido de receber bem o empregado com deficiência?

R. Nós nos preocupamos, além das fiscalizações, em realizar sempre algumas ações educativas. São palestras que fazemos destinadas, principalmente, ao pessoal dos Recursos Humanos, que vai receber esses trabalhadores. Este ano já fizemos uma palestra que contou com participação de um consultor do SEBRAE, e ele falou muito dessa questão da auto-estima, da valorização do trabalhador, do potencial da pessoa com deficiência. A gente procura fazer esses eventos, ações educativas, para que a empresa possa pôr em prática no ambiente de trabalho. Até porque a gente sabe que essa questão do preconceito não é só da parte do empregador. Às vezes os próprios colegas de trabalho tem rejeição, não querem a pessoa com deficiência no seu setor, não querem receber.

21- A empresa procura cumprir a cota por consciência social ou para se livrar da multa?

R. Hoje já tem muitas empresas que se preocupam com essa questão social, que vão além da cota. Mas, infelizmente, grande parte cumpre a cota pra se livrar da multa.

22- Recentemente, ouvi uma reportagem falando que o Ceará é o Estado do Nordeste que mais emprega pessoas com deficiência. Esse resultado veio também em decorrência do trabalho de conscientização e fiscalização que vocês fazem junto às empresas?

R. Com certeza, porque a Lei já existia desde 1991 e nós começamos o trabalho de fiscalização a partir de 1999; foi quando as pessoas com deficiência começaram a entrar no mercado de trabalho. Antes disso, alguns trabalhavam, mas eram casos isolados.

23- Em 1999 foi editado o Decreto n.º 3.298 que tornou as regras da Lei de cotas mais claras; isso deve ter contribuído para a efetivação da Lei n.º 8.213/91.

R. Acho que não. O dispositivo que obriga o cumprimento da cota é bem claro, não precisaria de regulamentação por Decreto.

24- Então por que a DRT demorou tanto a começar a fazer a efetiva fiscalização dessa Lei?

R. Na verdade, essa Lei é da Previdência Social. Foi com o Decreto 3.298/99 que ficou mais clara a competência para fiscalizar, que é do Ministério do Trabalho.

25- Existe, por parte da empresa, alguma discriminação em relação ao salário do trabalhador com deficiência?

R. Não. Muitos empregadores perguntam se existe algum tipo de incentivo, mas não tem, e não pode ter discriminação, porque o salário tem que ser igual.

26- E se o Governo oferecesse incentivos fiscais para as empresas, certamente melhoraria a oferta de emprego para esses trabalhadores, concorda?

R. Particularmente, eu acho discriminatório. Deveria haver um incentivo para adaptação do ambiente de trabalho, como construção de rampas, instalação de elevadores, mas não para contratar. Se você observar uma pessoa com deficiência trabalhando, e se sua função for compatível com a limitação dela, não tem diferença de produtividade em relação a outro trabalhador sem deficiência.

5.6 ENTREVISTA - Empregador - ramo de vendas de roupas femininas.

1- Esta empresa emprega pessoas com deficiência?

R. Sim. Já fomos fiscalizados algumas vezes pela DRT e sempre cumprimos a cota. Recebemos, inclusive, um certificado.

2- Qual a deficiência mais comum que esta empresa requisita?

R. As deficiências mais leves. A gente tem operadores de caixa, empacotadores.

3- Tem algum empregado em cadeira de rodas?

R. Não.

4- Como é essa deficiência leve?

R. A maioria tem monoplegia, que é a deficiência em um dos membros inferiores. Temos também uma empregada com escoliose bem acentuada.

5- Esses empregados cumprem bem suas tarefas?

R. São excelentes. As várias vezes que andei na DRT encontrei pessoas que reclamavam de deficientes. Então fui agraciada porque meus empregados não me davam trabalho de forma nenhuma. Tinha uma que era auditiva, mas ela fazia leitura labial; ela ficava no provador recebendo as pessoas e entregando as roupas aos clientes, para que eles provassem.

6- Há flexibilidade nos horários de trabalho para essas pessoas?

R. Não. O horário é normal, 8 horas diárias e 44 horas semanais. Apenas aquelas que moram mais distantes a gente coloca no primeiro horário para que elas possam sair mais cedo.

7- A empresa exige algum certificado de habilitação no ato da contratação?

R. As candidatas trazem uma declaração do Sine nesses termos: declaro para os devidos fins em cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91, conforme resolução do INSS, que fulano de tal foi avaliada por esta unidade, tendo sido constatada a compatibilidade da capacidade laborativa, com habilitação profissional constante no documento em anexo. Trazem também um certificado de homologação de pessoa

portadora de deficiência que diz assim: certificamos que fulana de tal, natural de Fortaleza, nascida no dia tal, foi avaliada pela reabilitação profissional do INSS, tendo sido enquadrada no disposto do artigo 3º e 4º do Decreto 3.298/99, constataram a compatibilidade profissional constante no documento em anexo. Continua o documento afirmando que o portador não estará impedido de exercer outra atividade para a qual se julgue capacitado. Antes de contratar a gente faz uma entrevista e pergunta se elas têm condições de exercer certas funções. O empacotador, por exemplo, passa muito tempo em pé.

8- Essas candidatas ao emprego são encaminhadas pelo Sine?

R. Sim. Para eu conseguir essas pessoas entrei em contato com o Sine e disse que tinha vagas para deficientes. O Sine perguntou qual a função disponível, e falei, mais ou menos o perfil da pessoa que estava precisando. A gente prefere alguém que resida mais próximo ao trabalho e que possua deficiência leve. Se eu tinha 2(duas) vagas, por exemplo, o Sine mandava 5(cinco) para serem selecionadas.

9- Quais são as funções ocupadas por trabalhares com deficiência nesta empresa?

R. Empacotador, repositor, caixa, provador.

10- Esta empresa tem consciência social no sentido de empregar essas pessoas ou só faz isso para não ser multada?

R. Nós temos a preocupação de cumprir a lei e também de dar oportunidade de trabalho a essas pessoas. O presidente desta empresa é empreendedor, mas também se preocupa com a parte social, ele sempre diz que o homem veio ao mundo para servir.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, o entrave que dificulta a efetiva participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não reside na ausência de dispositivos legais que promovam essa garantia. Legislação protetiva tem-se em abundância, digna dos países de primeiro mundo. O que falta, é integrar os tais mandamentos ao dia-a-dia da sociedade brasileira, que ainda não despertou para enxergar, com sensibilidade, a realidade vivida por esse segmento da população, que, na sua grande maioria, é impedido de exercer sua cidadania plena através de um trabalho produtivo e do convívio social sadio. Aristóteles já afirmava que *é mais fácil ensinar um aleijado a desempenhar uma tarefa útil do que sustentá-lo como indigente* (VALTECIDES,1992, p.21). Na verdade, essas pessoas não querem sentimento de pena de ninguém, apenas buscam condições humanas e materiais que lhes permitam viver com dignidade.

É possível fazer a adaptação dos acessos ao ambiente de trabalho a um custo reduzido; em outros casos sequer isso é necessário. Só depende da boa vontade e compromisso social do empresário, que já começa a perceber que as pessoas com deficiência, devidamente habilitadas, são capazes de produzir tanto quanto qualquer outro empregado. Há sempre solução para o emprego, quando há vontade política e competência profissional no setor de recursos humanos da empresa, num processo cujo sucesso implica em ganhos para todos: a pessoa com deficiência, o empregador e a sociedade.

Sabe-se que a deficiência impõe certas limitações, mas esse não é o ponto a ser colocado em evidência, pois cada ser humano sempre tem algum dom que lhe permite atuar com eficiência em diferentes posições ocupacionais.

É lógico que uma pessoa surda não poderá trabalhar como telefonista, uma vez que não tem a capacidade auditiva necessária para exercer essa função. No entanto, nada lhe impede de trabalhar na digitação ou qualquer outra função que seja compatível com suas habilidades.

Uma colocação adequada é, muitas vezes, a única providência a ser tomada para que essa pessoa possa demonstrar a sua capacidade de realizar uma tarefa de forma eficiente, ou até melhor, que qualquer outra dita “normal”. Não devem temer os opositores da política de inclusão que, temendo diminuição dos seus lucros, tentam convencer a opinião pública de que é melhor aplicar políticas assistencialistas, para atender as necessidades básicas desse grupo, pregando, dessa forma, a segregação, ao invés de oferecer oportunidade de emprego.

Na verdade, existem vantagens significativas para as empresas que contratam trabalhadores com deficiência, uma vez que essa atitude patronal favorece:

[...] o espírito de equipe de seus empregados, além de auferir ganhos de produtividade, isso tudo se o trabalhador estiver enquadrado em setor onde possa ter, efetivamente, um bom desempenho. [...] os ganhos da imagem das empresas tendem a fixar-se a longo prazo; os empregados com deficiência corroboram para que as empresas tenham um mercado expressivo de consumidores com idênticas características, bem assim seus familiares e amigos; há uma maior humanização do ambiente de trabalho, fazendo com que diminua a concorrência selvagem e aumente o estímulo à busca da competência profissional (Furtado, 2004, p. 232-234).

Nota-se que, na última década, o Brasil avançou em relação ao tratamento dispensado às pessoas com deficiência, mas ainda resta um longo caminho a ser percorrido, até que seus direitos sejam respeitados plenamente; há poucos anos, viviam totalmente à margem da sociedade, internadas, escondidas. Hoje elas podem ser vistas estudando nas escolas regulares (embora seja necessário implementar muitas melhorias) freqüentam cursos de capacitação e muitas já estão inseridas no mercado formal de trabalho.

Um ponto relevante, que foi abordado no desenvolvimento dessa exposição, cabe ser comentado novamente: o aspecto da prevenção.

O legislador cearense demonstra interesse na questão da prevenção ao dispor, na Lei 9.629/72, que cabe [...] *à autoridade sanitária tomar todas as providências tendentes a aprimorar o controle de acidentes pessoas e de doenças que constituem problemas de interesse coletivo, como doenças carenciais e degenerativas* [...] (art.88). Segue o Diploma Legal dispondo que o Governo

Estadual deverá desenvolver atividades preventivas que visem ao [...] *controle das doenças relacionadas à carência nutricional, especialmente no que se refere ao pré-escolar, grupo etário mais suscetível* (art.91).

Sabe-se que uma deficiência física também pode ser adquirida em decorrência de um acidente, que pode ocorrer nos mais diversos lugares: no trabalho, no trânsito, em casa, em momentos de lazer.

Nessa linha de prevenção sobre a deficiência adquirida a legislação de trânsito (lei 9.503/97), por exemplo, melhorou em muitos aspectos, cite-se a obrigatoriedade do uso do cinto de segurança. Porém a lei por si só não é suficiente para que haja uma mudança de postura dos motoristas, passageiros e pedestres; prova disso é que o número de acidentes no Brasil continua ocupando índices elevadíssimos, apesar de uma lei mais rigorosa em relação ao Código de Trânsito anterior. Necessário que haja um trabalho educativo intenso, de caráter permanente, usando todos os meios possíveis de comunicação, para conscientizar a população. No dia que as pessoas estiverem efetivamente educadas, seguirão as regras do trânsito, não para fugir de multas, e sim para evitar acidentes com mortes ou lesões graves, tendo, em muitos casos, que passar o resto da vida numa cadeira de rodas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. *Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social*. Brasília: Sorri Brasil, 2003.

A inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Brasília: MTE, SIT, 2007.

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

BRASIL. Lei n.º 7.853, de 24/10/89. 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. LIMA, Niusarete Margarida de. *Legislação federal básica na área da pessoa portadora de deficiência*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2007. 464p.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24/07/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. *Legislação do Direito Previdenciário*. ALMEIDA, Carla Andrea de; GARCIA, Ourique. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

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.

BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20/12/99. Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

BRASIL. Instrução Normativa n.º 20, de 26/01/2001, do TEM. Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das PPD's.

BARROS, Maria Magdala Sette de. *Portadores de deficiência e o concurso público*. Jus Navigandi, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2639> acesso em 22 abr. 2008.

BARROSO, Luiz Roberto. *Constituição da República Federativa do Brasil Anotada*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BARONI, Alexandre Carvalho. Brasil dá importantes passos, promove e consolida direitos das pessoas com deficiência. *Revista Inclusão*. Ministério da Educação. Ano III, n.º 4, Junho, 2007. p. 4-7.

BEZERRA, Maria Linda Lemos. *Cartilha da inclusão PPD: Pessoas Portadora de Deficiência*. 2ªed. Fortaleza, 2005.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na Relação de Trabalho: Uma Afronta ao Princípio de Igualdade*. Rio de Janeiro: AIDE, 2003.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *O portador de deficiência no mercado formal de trabalho*. Jus Navegandi, Teresina, ano 5, n.51, out. 2001. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2132>. Acesso em 10 mar. 2008.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Preconceito no Trabalho e a Discriminação por Idade*. São Paulo: LTr, 2004.

GENEBRA. Convenção n.º 159, da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 129, de 22/05/1991. Trata sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Legislação Relativa ao Trabalho de Pessoas Portadoras de Deficiência.

Gugel, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. Goiânia: UCG, 2006.

HERKENHOFF FILHO, Hélio Estellita. *O preenchimento de vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiência nas empresas privadas (art.93 da lei n.º 8.213/91)*. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 218, 9 fev. 2004. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4807>>. Acesso em 10 mar.2008.

MEIRELLES, Hery Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 20. ed. São Paulo, 1994.

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. *Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n.335, 7 jun. 2004. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5303>>. Acesso em 10 mar. 2008.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MOREIRA, Maria Célia Lima. *Coletânea de leis para as pessoas com deficiências*. Fortaleza: Nacional, 2005.

NUNES, Rizzatto. *Curso de Direito do Consumidor*. 2.ed.São Paulo: Saraiva, 2005

PAIVA, Marcelo Rubens. *Feliz Ano Velho*. 67 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

PINTO, Marcelo. *Pessoa Deficiente e Ação Civil Pública*. Fortaleza: ABC, 2007.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

VALTERCIDES, Rubens. *Deficiente Físico: Novas Dimensões da Proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 1992.

ANEXOS

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Eu, _____, portador da Carteira de Identidade RG _____, na qualidade de “pessoa informante”, de livre vontade, declaro:

1-ser voluntário(a) no fornecimento de informações ao acadêmico Ercílio Xavier Brito, estudante do curso de Direito da Universidade Federal do Ceará – UFC, que está realizando a pesquisa intitulada: A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado Formal de Trabalho no Ceará. A pesquisa tem como objetivo investigar quais as principais dificuldades que as empresas enfrentam para contratar pessoas com deficiência, tendo em vista que é uma obrigação legal.

2-estar ciente da existência da Lei n.º 8.213/91, que trata das cotas mínimas para emprego das pessoas deficientes habilitadas ou reabilitadas, tendo o pesquisador me esclarecido sobre a garantia do meu anonimato, do sigilo e da confidencialidade às informações por mim concedidas, bem como a minha liberdade em recusar-me a participar do presente estudo ou retirar meu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem que a mim incorra qualquer penalização.

3-ter sido suficientemente esclarecido(a) sobre o conteúdo e objetivo da pesquisa, estando de pleno acordo em dela participar.

O acadêmico Ercílio Xavier Brito esclarece que:

1- as informações coletadas na entrevista semi-estruturada serão utilizadas somente para os objetivos da pesquisa, tendo o(a) participante a liberdade de desistir a qualquer momento. A entrevista será gravada em MP4 e posteriormente transcrita.

2- esclarece também que as informações ficarão em sigilo e que seu anonimato será preservado.

Declaro que após convenientemente esclarecido, concordo em participar da pesquisa.

Fortaleza, _____ de _____ de _____

Raimundo Bezerra Falcão
Professor Orientador da UFC.

Ercílio Xavier Brito
Acadêmico de Direito da UFC
Rua Wilson Aguiar, 185, Ap.203
Fone: 3241-1922/ 8837-1670.

Pessoa informante

ATESTADO

ATESTO, para fim de prova junto à Delegacia Regional do Trabalho no Ceará, que _____
 RG _____, CTPS _____
 é portador de deficiência, conforme a seguir descrito, enquadrando-se nas disposições estabelecidas no art. 1.º, Parte I, da Convenção n.º 159, da OIT, combinado com o art. 4.º, do Decreto n.º 3.298/99, com as alterações introduzidas pelo art. 70, do Decreto n.º 5.296, de 02/12/2004.

- DEFICIÊNCIA FÍSICA DEFICIÊNCIA AUDITIVA
 DEFICIÊNCIA VISUAL DEFICIÊNCIA MENTAL
 DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

Descrição _____

Data ____/____/____

 MÉDICO (carimbo e assinatura)

Autorizo a utilização e divulgação do teor deste atestado por empresa interessada em minha contratação, especialmente para apresentação à fiscalização da DRT-CE.

Data ____/____/____

 Assinatura do trabalhador

Art. 4.º do Dec. 3.298/99, alterado pelo art. 70 do Dec. 5.296/04:

Art. 4.º - É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I- 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, momoparesia, 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;

II- deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

III- 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 0,005 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;

IV- 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:

- | | |
|-------------------------|--|
| a) comunicação; | b) cuidado pessoal; |
| c) habilidades sociais; | d) utilização dos recursos da comunicação; |
| e) saúde e segurança; | f) habilidades acadêmicas; |
| g) lazer; e | h) trabalho; |

V- deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiência.

Para melhor entendimento, seguem-se algumas definições em relação à deficiência física:

- Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;
- Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia – perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Monoparesia – perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Tetraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

- Triplegia – perda total das funções motoras em três membros;
- Triparesia – perda parcial das funções motoras em três membros;
- Hemiplegia – perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Hemiparesia – perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Ostomia – intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário);
- Paralesia Cerebral – lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
- Nanismo – deficiência acentuada no crescimento.

CONVENÇÃO N.º 159 da OIT SOBRE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO DE PESSOAS DEFICIENTES

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se aí reunido em 1 de Junho de 1983 na sua 69.^a sessão;

Considerando as normas internacionais existentes enunciadas na recomendação sobre a adaptação e a readaptação profissional dos inválidos, 1955, e na recomendação sobre a valorização dos recursos humanos, 1975;

Considerando que depois da adoção da recomendação sobre a adaptação e readaptação profissional dos inválidos, 1955, a maneira de encarar as necessidades de readaptação, o domínio de intervenção e a organização dos serviços de readaptação, assim como a legislação e a prática de numerosos membros respeitante às questões cobertas pela dita recomendação, evoluíram de maneira significativa;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou em 1981 o ano internacional dos deficientes, tendo por tema "Plena participação e igualdade", e que um programa de ação mundial, de grande envergadura, respeitante aos deficientes, deve instaurar medidas eficazes, a nível internacional e nacional, com vista à realização dos objetivos de "plena participação" dos deficientes na vida social e no desenvolvimento e de "igualdade";

Considerando que, em consequência desta evolução, é apropriado adotarem-se novas normas internacionais na matéria que tenham em conta, em particular, a necessidade de assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento a todas as categorias de deficientes, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a fim de que elas possam exercer um emprego e inserir-se na coletividade;

Depois de ter decidido adotar certas propostas respeitantes à readaptação profissional, que constitui a quarta questão da ordem do dia da sessão;

adota a 20 de Junho de 1983 a convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a Readaptação Profissional e o Emprego dos Deficientes, 1983:

PARTE I

Definições e campo de aplicação

Artigo 1.º

1 - Para efeitos da presente Convenção, a expressão "pessoa deficiente" designa toda e qualquer pessoa, cujas perspectivas de encontrar e de conservar um emprego conveniente, assim como de progredir profissionalmente, estão sensivelmente

diminuídas em consequência de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.

2 - Para efeitos da presente Convenção, todo e qualquer membro deverá considerar que o objetivo da readaptação profissional é o de permitir aos deficientes obterem e conservarem um emprego conveniente, de progredir profissionalmente e, portanto, de facilitar a sua inserção ou reinserção na sociedade.

3 - Todo e qualquer membro deverá aplicar as disposições da presente Convenção através de medidas apropriadas às condições nacionais e de acordo com a prática nacional.

4 - As disposições da presente Convenção aplicam-se a todas as categorias de deficientes.

PARTE II

Princípios das políticas de readaptação profissional e de emprego para os deficientes

Artigo 2.º

Todo e qualquer membro deverá, de acordo com as condições e com as práticas nacionais e em função das suas possibilidades, formular, executar e rever periodicamente uma política nacional respeitante à readaptação profissional e ao emprego de deficientes.

Artigo 3.º

Esta política deverá ter por objetivo garantir que sejam acessíveis a todas as categorias de deficientes medidas de readaptação profissionais apropriadas e promover as possibilidades de emprego dos deficientes no mercado livre de trabalho.

Artigo 4.º

Esta política deverá assentar sobre o princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. A igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e as trabalhadoras deficientes deverá ser respeitada. Medidas positivas especiais que visem garantir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os outros trabalhadores não deverão ser consideradas discriminatórias relativamente a estes últimos.

Artigo 5.º

As organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores devem ser consultadas sobre a execução dessa política, incluindo as medidas que devem ser tomadas para promover a cooperação e a coordenação entre as instituições públicas

e privadas que se ocupam da readaptação profissional. As organizações representativas que são compostas por deficientes ou que se ocupam dessas pessoas devem ser igualmente consultadas.

PARTE III

Medidas a tomar a nível nacional para o desenvolvimento dos serviços de readaptação profissional e do emprego para deficientes

Artigo 6.º

Todo e qualquer membro deverá, por intermédio da legislação nacional, ou por qualquer outro método conforme com a prática e as condições nacionais, tomar todas as medidas que possam ser necessárias para dar cumprimento aos artigos 2.º, 3.º, 4.º e 5.º da presente Convenção.

Artigo 7.º

As autoridades competentes deverão tomar medidas com vista a fornecer e a avaliar serviços de orientação profissional, de formação profissional, de colocação, de emprego e outros serviços afins destinados a permitir aos deficientes obterem e conservarem um emprego e progredirem profissionalmente; os serviços existentes para os trabalhadores em geral deverão, em todos os casos em que seja possível e apropriado, ser utilizados com as necessárias adaptações.

Artigo 8.º

Deverão ser tomadas medidas para promover a criação e o desenvolvimento de serviços de readaptação profissional e de emprego para deficientes nas zonas rurais e nas coletividades isoladas.

Artigo 9.º

Todo e qualquer membro deverá esforçar-se por garantir que sejam formados e postos à disposição dos interessados conselheiros em matéria de readaptação, assim como outro pessoal qualificado e apropriado, encarregados da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de deficientes.

PARTE IV

Disposições finais

Artigo 10.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Artigo 11.º

1 - A presente Convenção não obriga senão os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo diretor-geral.

2 - Entrará em vigor 12 meses depois de as ratificações de dois membros terem sido registradas pelo diretor-geral.

3 - Posteriormente esta Convenção entrará em vigor para cada membro 12 meses depois da data em que a sua ratificação tenha sido registrada.

Artigo 12.º

1 - Todo e qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la ao fim de um período de 10 anos depois da data da entrada em vigor inicial da Convenção, por ato comunicado ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado.

2 - Todo o membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano depois de expirado o período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará obrigado por um novo período de 10 anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao fim de cada período de 10 anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 13.º

1 - O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos membros da Organização.

2 - Ao notificar os membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o diretor-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 14.º

O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 15.º

Cada vez que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se há lugar para inscrever, na ordem do dia da Conferência, a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 16.º

1 - No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção, e a menos que a nova convenção disponha de outro modo:

a) A ratificação, por um membro, da nova convenção que efetue a revisão conduzirá, de pleno direito, não obstante o artigo 12.º supracitado, à denúncia imediata da presente Convenção, sob a reserva de que a nova convenção que efetua a revisão tenha entrado em vigor;

b) A partir da data de entrada em vigor da nova convenção que efetua a revisão, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos membros.

2 - A presente Convenção permanecerá, em todo o caso, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tenham ratificado e que não ratificarem a convenção que efetua a revisão.

Artigo 17.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

DECRETO N.º 3.956/01, QUE PROMULGA A CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição,

Considerando que o Congresso Nacional aprovou o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência por meio do Decreto Legislativo n.º 198, de 13 de junho de 2001;

Considerando que a Convenção entrou em vigor, para o Brasil, em 14 de setembro de 2001, nos termos do parágrafo 3, de seu artigo VIII;

D E C R E T A :

Art. 1.º A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, apensa por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2.º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão da referida Convenção, assim como quaisquer ajustes complementares que, nos termos do art. 49, inciso I, da Constituição, acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Art. 3.º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 8 de outubro de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Celso Lafer

PROJETO DE RESOLUÇÃO

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA
(Aprovado pelo Conselho Permanente na sessão realizada em 26 de maio de 1999)

A ASSEMBLÉIA GERAL tendo visto o relatório do Conselho Permanente sobre o projeto de Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (CP/CAJP-1532/99);

CONSIDERANDO que, em seu Vigésimo Sexto Período Ordinário de Sessões, a Assembléia Geral, mediante a resolução AG/RES. 1369 (XXVI-O/96), "Compromisso do Panamá com as Pessoas Portadoras de Deficiência no Continente Americano", encarregou o Conselho Permanente de, por intermédio de um Grupo de Trabalho correspondente, preparar um projeto de convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação por razões de deficiência;

LEVANDO EM CONTA que a deficiência pode dar origem a situações de discriminação, pelo qual é necessário propiciar o desenvolvimento de ações e medidas que permitam melhorar substancialmente a situação das pessoas portadoras de deficiência no Hemisfério;

CONSIDERANDO que a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem proclama que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e que os direitos e liberdades de cada pessoa devem ser respeitados sem qualquer distinção;

LEVANDO EM CONSIDERAÇÃO que o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, "Protocolo de San Salvador", reconhece que "toda pessoa afetada por diminuição de suas capacidades físicas ou mentais tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento da sua personalidade";

TOMANDO NOTA de que a resolução AG/RES. 1564 (XXVIII-O/98) reitera "a importância da adoção de uma Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência" e solicita também que sejam envidados todos os esforços necessários para que este instrumento jurídico seja aprovado e assinado no Vigésimo Nono Período Ordinário de Sessões da Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos,

RESOLVE: Adotar a seguinte Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência:

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Reafirmando que as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidas a discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano;

Considerando que a Carta da Organização dos Estados Americanos, em seu artigo 3, j, estabelece como princípio que "a justiça e a segurança sociais são bases de uma paz duradoura"; Preocupados com a discriminação de que são objeto as pessoas em razão de suas deficiências;

Tendo presente o Convênio sobre a Readaptação Profissional e o Emprego de Pessoas Inválidas da Organização Internacional do Trabalho (Convênio 159); a Declaração dos Direitos do Retardado Mental (AG.26/2856, de 20 de dezembro de 1971); a Declaração das Nações Unidas dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (Resolução n.º 3447, de 9 de dezembro de 1975); o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovado pela Assembléia Geral das Nações Unidas (Resolução 37/52, de 3 de dezembro de 1982); o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, "Protocolo de San Salvador" (1988); os Princípios para a Proteção dos Doentes Mentais e para a Melhoria do Atendimento de Saúde Mental (AG.46/119, de 17 de dezembro de 1991); a Declaração de Caracas da Organização Pan-Americana da Saúde; a resolução sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência no Continente Americano [AG/RES.1249 (XXIII-O/93)]; as Normas Uniformes sobre Igualdade de Oportunidades para as Pessoas Portadoras de Deficiência (AG.48/96, de 20 de dezembro de 1993); a Declaração de Manágua, de 20 de dezembro de 1993; a Declaração de Viena e Programa de Ação aprovados pela Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, das Nações Unidas (157/93); a resolução sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência no Hemisfério Americano [AG/RES. 1356 (XXV-O/95)] e o Compromisso do Panamá com as Pessoas Portadoras de Deficiência no Continente Americano [AG/RES. 1369 (XXVI-O/96)]; e Comprometidos a eliminar a discriminação, em todas suas formas e manifestações, contra as pessoas portadoras de deficiência, convieram no seguinte:

Artigo I

Para os efeitos desta Convenção, entende-se por:

1. Deficiência

O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

2. Discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência a) o termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda

diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, conseqüência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação.

Artigo II

Esta Convenção tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade.

Artigo III

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a:

1. Tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração;

b) medidas para que os edifícios, os veículos e as instalações que venham a ser construídos ou fabricados em seus respectivos territórios facilitem o transporte, a comunicação e o acesso das pessoas portadoras de deficiência;

c) medidas para eliminar, na medida do possível, os obstáculos arquitetônicos, de transporte e comunicações que existam, com a finalidade de facilitar o acesso e uso por parte das pessoas portadoras de deficiência; e

d) medidas para assegurar que as pessoas encarregadas de aplicar esta Convenção e a legislação interna sobre esta matéria estejam capacitadas a fazê-lo.

2. Trabalhar prioritariamente nas seguintes áreas:

a) prevenção de todas as formas de deficiência preveníveis;

b) detecção e intervenção precoce, tratamento, reabilitação, educação, formação ocupacional e prestação de serviços completos para garantir o melhor nível de independência e qualidade de vida para as pessoas portadoras de deficiência; e

c) sensibilização da população, por meio de campanhas de educação, destinadas a eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais, permitindo desta forma o respeito e a convivência com as pessoas portadoras de deficiência.

Artigo IV

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a:

1. Cooperar entre si a fim de contribuir para a prevenção e eliminação da discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

2. Colaborar de forma efetiva no seguinte:

a) pesquisa científica e tecnológica relacionada com a prevenção das deficiências, o tratamento, a reabilitação e a integração na sociedade de pessoas portadoras de deficiência; e

b) desenvolvimento de meios e recursos destinados a facilitar ou promover a vida independente, a auto-suficiência e a integração total, em condições de igualdade, à sociedade das pessoas portadoras de deficiência.

Artigo V

1. Os Estados Partes promoverão, na medida em que isto for coerente com as suas respectivas legislações nacionais, a participação de representantes de organizações de pessoas portadoras de deficiência, de organizações não-governamentais que trabalham nessa área ou, se essas organizações não existirem, de pessoas portadoras de deficiência, na elaboração, execução e avaliação de medidas e políticas para aplicar esta Convenção.

2. Os Estados Partes criarão canais de comunicação eficazes que permitam difundir entre as organizações públicas e privadas que trabalham com pessoas portadoras de deficiência os avanços normativos e jurídicos ocorridos para a eliminação da discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

Artigo VI

1. Para dar acompanhamento aos compromissos assumidos nesta Convenção, será estabelecida uma Comissão para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, constituída por um representante designado por cada Estado Parte.

2. A Comissão realizará a sua primeira reunião dentro dos 90 dias seguintes ao depósito do décimo primeiro instrumento de ratificação. Essa reunião será convocada pela Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos e será realizada na sua sede, salvo se um Estado Parte oferecer sede.

3. Os Estados Partes comprometem-se, na primeira reunião, a apresentar um relatório ao Secretário-Geral da Organização para que o envie à Comissão para análise e estudo. No futuro, os relatórios serão apresentados a cada quatro anos.

4. Os relatórios preparados em virtude do parágrafo anterior deverão incluir as medidas que os Estados membros tiverem adotado na aplicação desta Convenção e qualquer progresso alcançado na eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência. Os relatórios também conterão todas circunstância ou dificuldade que afete o grau de cumprimento decorrente desta Convenção.

5. A Comissão será o foro encarregado de examinar o progresso registrado na aplicação da Convenção e de intercambiar experiências entre os Estados Partes. Os relatórios que a Comissão elaborará refletirão o debate havido e incluirão informação sobre as medidas que os Estados Partes tenham adotado em aplicação desta Convenção, o progresso alcançado na eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência, as circunstâncias ou dificuldades que tenham tido na implementação da Convenção, bem como as conclusões, observações e sugestões gerais da Comissão para o cumprimento progressivo da mesma.

6. A Comissão elaborará o seu regulamento interno e o aprovará por maioria absoluta.

7. O Secretário-Geral prestará à Comissão o apoio necessário para o cumprimento de suas funções.

Artigo VII

Nenhuma disposição desta Convenção será interpretada no sentido de restringir ou permitir que os Estados Partes limitem o gozo dos direitos das pessoas portadoras de deficiência reconhecidos pelo Direito Internacional consuetudinário ou pelos instrumentos internacionais vinculantes para um determinado Estado Parte.

Artigo VIII

1. Esta Convenção estará aberta a todos os Estados membros para sua assinatura, na cidade da Guatemala, em 8 de junho de 1999 e, a partir dessa data, permanecerá aberta à assinatura de todos os Estados na sede da Organização dos Estados Americanos até sua entrada em vigor.

2. Esta Convenção está sujeita a ratificação.

3. Esta Convenção entrará em vigor para os Estados ratificantes no trigésimo dia a partir da data em que tenha sido depositado o sexto instrumento de ratificação de um Estado membro da Organização dos Estados Americanos.

Artigo IX

Depois de entrar em vigor, esta Convenção estará aberta à adesão de todos os Estados que não a tenham assinado.

Artigo X

1. Os instrumentos de ratificação e adesão serão depositados na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos.

2. Para cada Estado que ratificar a Convenção ou aderir a ela depois do depósito do sexto instrumento de ratificação, a Convenção entrará em vigor no trigésimo dia a partir da data em que esse Estado tenha depositado seu instrumento de ratificação ou adesão.

Artigo XI

1. Qualquer Estado Parte poderá formular propostas de emenda a esta Convenção. As referidas propostas serão apresentadas à Secretaria-Geral da OEA para distribuição aos Estados Partes.

2. As emendas entrarão em vigor para os Estados ratificantes das mesmas na data em que dois terços dos Estados Partes tenham depositado o respectivo instrumento de ratificação. No que se refere ao restante dos Estados partes, entrarão em vigor na data em que depositarem seus respectivos instrumentos de ratificação.

Artigo XII

Os Estados poderão formular reservas a esta Convenção no momento de ratificá-la ou a ela aderir, desde que essas reservas não sejam incompatíveis com o objetivo e propósito da Convenção e versem sobre uma ou mais disposições específicas.

Artigo XIII

Esta Convenção vigorará indefinidamente, mas qualquer Estado Parte poderá denunciá-la. O instrumento de denúncia será depositado na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos. Decorrido um ano a partir da data de depósito do instrumento de denúncia, a Convenção cessará seus efeitos para o Estado denunciante, permanecendo em vigor para os demais Estados Partes. A denúncia não eximirá o Estado Parte das obrigações que lhe impõe esta Convenção

com respeito a qualquer ação ou omissão ocorrida antes da data em que a denúncia tiver produzido seus efeitos.

Artigo XIV

1. O instrumento original desta Convenção, cujos textos em espanhol, francês, inglês e português são igualmente autênticos, será depositado na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos, que enviará cópia autenticada de seu texto, para registro e publicação, ao Secretariado das Nações Unidas, em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas.

2. A Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos notificará os Estados membros dessa Organização e os Estados que tiverem aderido à Convenção sobre as assinaturas, os depósitos dos instrumentos de ratificação, adesão ou denúncia, bem como sobre as eventuais reservas.

ASSEMBLÉIA GERAL VIGÉSIMO NONO PERÍODO ORDINÁRIO DE SESSÕES

Guatemala 28 maio 1999

Original: espanhol

Tema 34 da agenda