

# PESSOA COM DEFICIÊNCIA TRABALHADOR EFICIENTE

## MANUAL DA INCLUSÃO NO MERCADO DO TRABALHO

2000

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho destina-se aos empresários locais, e tem como finalidade, informar sobre a legislação referente a inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, visando dirimir as dúvidas porventura existentes.

Procuramos incluir no presente trabalho algumas noções básicas, alguns conceitos, os quais, sem dúvida, servirão para eliminar alguns questionamentos porventura existentes.

Não procuramos esgotar o assunto, mesmo porquê este manual destina-se apenas a tratar da questão referente a contratação das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho.

## CONCEITO

**Pessoa Portadora de Deficiência** - é toda pessoa com perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do padrão considerado normal para ser humano - art. 3º, I do Decreto 3298/99.

Deve-se ressaltar que a terminologia atualmente aceita, para referir-se as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, quer sensitiva, quer física ou mental, é pessoas portadoras de necessidades especiais, sendo certo que termos como: aleijado, anormal, mutilado, inválido, por serem preconceituosos, não são aceitos.

Pelos termos da legislação, são consideradas como deficiências, as seguintes categorias:

**Física** - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. Apresenta-se sob as seguintes formas:

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 (podendo ser membro superior ou inferior)

**Monoparesia** - perda parcial das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior)

**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

**Tri paresia** - 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)

**Amputação ou ausência de membro** - perda total de um determinado segmento de um membro (superior ou inferior)

**Paralisia cerebral** - lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras podendo, ou não, causar deficiência mental. Geralmente os portadores de paralisia cerebral possuem movimentos involuntários, espasmos musculares repentinos, chamados espasticidade. Deve-se ressaltar que os músculos, e não a pessoa, são espásticos.

**Membros com deformação congênita ou adquirida** - anomalia física desde o nascimento ou adquirida

## **Sensorial auditiva e Visual**

**Auditiva** - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na seguinte forma:

De 25 a 40 decibéis - surdez leve

De 41 a 55 db - surdez moderada

De 56 a 70 db - surdez acentuada

De 71 a 90 db - surdez severa

Acima de 91 db - surdez profunda

Anacusia

Nos casos de perda leve e moderada implica no uso de prótese auditiva de audição funcional. Nos casos de perda acentuada e severa, implica no uso de prótese auditiva para pequenas alterações na fala e no caso de perda profunda, implica em resíduos auditivos não-funcionais para audição; não há indicação de prótese auditiva; alterações maiores na linguagem e fala.

É considerado como deficiência da fala, uma fala limitada ou dificultosa.

Destaca-se que os termos mudo e surdo-mudo não são corretos pois, no caso dos surdos, a dificuldade de fala decorre da falta de audição.

**Visual** - é a perda ou a redução de capacidade visual em ambos os olhos, em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes e tratamento clínico ou cirúrgico. Entre os deficientes visuais têm-se os portadores de cegueira e os de visão subnormal.

Pelos termos do decreto 3298/99, considera-se deficiente visual - acuidade visual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações

**Deficiência Mental** - funcionamento intelectual significativamente inferior a média, apresentando níveis de comprometimento leve, moderado, severo ou profundo no comportamento adaptativo, tanto maior quanto o grau de comprometimento (dificuldade cognitiva)

Expressões como retardado mental, débil mental, etc..., não são aceitas.

Síndrome de Down - é um erro genético que se caracteriza principalmente por sinais físicos e desenvolvimento motor e mental diferentes, como diversas são todas as pessoas. O termo mongol ou mongolóide não é admitido.

**Deficiência múltipla** - associação de duas ou mais deficiências.

## LEGISLAÇÃO

A legislação referente as pessoas portadoras de necessidades especiais pode se encontrada na Constituição Federal de 1988, artigos 6º e 7º, que referem-se aos direitos sociais, especialmente o inciso XXXI do art. 7º que veda a discriminação no tocante ao salário e a critérios de admissão do trabalhador portador de necessidades especiais.

A lei 7853/89 estabelece os direitos básicos para as pessoas portadoras de necessidades especiais e, em seu artigo 8º, inciso III, considera crime, punível com pena de reclusão de 1 a 4 anos, além de multa, negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho. Constitui igualmente crime (art. 8º, inciso VI), punível com a mesma pena, retardar, recusar ou omitir dados técnicos indispensáveis a propositura da ação civil pública ao Ministério Público do Trabalho

No quanto do direito ao trabalho, a Lei 8213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelece em seu art. 93, que a empresa com mais de 100 empregados será obrigada a preencher

de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados - 2%

II- de 201 a 500 - 3%

III - de 501 a 1000 - 4%

IV - de 1001 em diante - 5%

## QUESTIONAMENTOS

Neste item, procuramos colocar as dúvidas que sempre nos são feitas pelas pessoas no que se refere a inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho.

1) A pessoa que possui apenas uma vista, sendo que está vista é normal, é considerado deficiente físico ? Não, pelos termos da legislação, decreto 3298/99, a perda ou redução da visão tem que ocorrer nas duas vistas

2) E a pessoa com problema auditivo em apenas um dos ouvidos, é ? A legislação, no que se refere a deficiência auditiva, somente considera se a perda se enquadrar naqueles níveis mencionados na legislação, independentemente se a perda for apenas em um dos ouvidos.

3) O gago pode ser considerado deficiente para fins de cota ? Pela gagueira não, somente se apresentar algum tipo de deficiência auditiva que o leve a ter problemas na fala e desde que essa deficiência auditiva se enquadre dentro daqueles parâmetros previstos na legislação.

4) A pessoa com miopia é considerada deficiente visual ? Não, e nem a pessoa com astigmatismo.

5) A pessoa que apresenta dificuldades de se locomover, como por exemplo, o manco, é considerado como deficiente físico ? Sim, por se enquadrar em deficiência física decorrente de membro com deformidade congênita ou adquirida.

6) A perda de apenas uma falange do dedo pode ser considerado como deficiência física ? Existe divergência a esse respeito, havendo algumas pessoas que consideram essa limitação como pequena e, portanto, não dificultando o desempenho de funções. A questão, no mais das vezes, deve ser resolvida na prática, dependendo do tipo de função exercida, por exemplo, para uma costureira, a perda de uma falange do dedo implica em necessidade de ser reabilitado o trabalhador e, portanto, passando esse período, em sua inclusão como deficiente física na empresa para fins da cota.

7) O empregado que sofre acidente de trabalho na empresa e é reabilitado pode ser considerado como deficiente físico para fins da cota ? Não, enquanto estiver no período de estabilidade previsto no art. 118 da Lei 8213/91, passado o período da estabilidade, tendo o segurado acidentado seqüelas que o deixem com algum tipo de deficiência, pode ser incluído para fins de cota.

8) O anão é considerado como deficiente físico para fins de cota ? Sim, pois pode ser enquadrado como deficiência congênita.

9) O empregado com problemas de LER/DORT pode ser considerado como empregado reabilitado para fins da cota ? Sim, desde que o trabalhador tenha sido reabilitado pelo INSS, mediante certificado de reabilitação expedido pela autarquia federal. Sucede que, segundo informações, o INSS somente reabilita os casos de LER/DORT de nível 3; se foram casos de nível 1 e 2 somente poderá ser admitido para cota de reabilitados se houver convênio do INSS com a empresa para implementar a reabilitação. Se não existir esse convênio, os casos de LER/DORT de níveis 1 e 2 não poderão ser admitidos para a cota.

10) O portador de deficiência pode ser dispensado sem justa causa ? Sim, como todos os demais empregados da empresa; a lei somente prevê que para a vaga do empregado portador de necessidades especiais dispensado, deva ser contratado substituto em condições semelhantes.

11) O que se deve exigir como requisitos para contratar as pessoas portadoras de necessidades especiais ? Os mesmos critérios adotados para os demais trabalhadores serão exigidos para os trabalhadores portadores de necessidades especiais.

12) A empresa que possui grau de risco 3 ou 4, pode contratar pessoas com deficiência ? Pode, pois o grau de risco da atividade empresarial não é empecilho para a contratação de pessoas com deficiência, até mesmo porque a empresa tem que ter o PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, previsto na NR-09, programa este que visa a preservação da saúde dos trabalhadores, avaliando e procurando evitar os riscos ambientais existentes no ambiente do trabalho.

## DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Para dar efetividade as normas constitucionais e legais que se referem a proteção das pessoas portadoras de necessidades especiais, especialmente no âmbito trabalhista, o Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 3º da Lei 7853/89 e 7343/85, está ajuizando ações civis públicas visando a proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras

de necessidades especiais, quando ignorados ou desrespeitadas as normas que tratam da inclusão das pessoas com deficiência no mercado do trabalho.

Ante, porém, o Ministério Público do Trabalho a 8ª Região está convocando as empresas que possuam mais de 100 empregados a comparecer em sua sede para comprovar o cumprimento da legislação.

Em caso de descumprimento da legislação, a empresa está sendo chamada para firmar termo de ajuste de conduta para que, em tempo hábil, ajuste sua conduta aos ditames legais.

Somente em caso de negativa de firmar o termo de compromisso é que o Ministério Público do Trabalho ingressa com a ação civil pública.

## AONDE ENCONTRAR

- 1) SISTEMA NACIONAL DE EMPREGOS/PA - SINE - Av. Assis de Vasconcelos, 397 - bairro da Campina - 2224333
- 2) DEES - Departamento de Educação Especial - Programa de Profissionalização - Av. Almirante Barroso, 3173 - 276-8862
- 3) CIEES - Centro Integrado de Educação Especial, Tv. Arcipreste Manoel Teodoro, 372 - 2411171
- 4) Profª. Yolanda Martins e Silva - Av. Almirante Barroso, 3089 (fundos do colégio Lauro Sodré) - 2762501
- 5) Álvares de Azevedo - Trav. Presidente Pernambuco, 497 - 2225930
- 6) Prof. Astério de Campos - Av. Almirante Barroso, 2800 - 2762744
- 7) ADFPA - Associação de Deficientes Físicos do Pará - Trav. Quintino Bocaiúva, 1404 - 2435707
- 8) ADEPAMA - Associação de Deficientes, Pais e amigos do Município de Ananindeua - Cidade Nova V, arterial 18 c/SN 23 - 2634222
- 9) APAE - Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais - Av. Generalíssimo Deodoro, 413 - 2412955
- 10) ADACPA - Associação dos Deficientes de Audio Comunicação do Pará - Trav. Quintino Bocaiúva, 1404 - 2300722

11) ASCEPA - Associação dos Cegos do Pará - Av. Magalhães Barata, Pass. Alberto Engelhard (Vila Teta) 213 - 2497884

12) APPD - Associação Paraense de Portadores de Deficiência - Av. Magalhães Barata, Pass. Alberto Engelhard (Vila Teta) 213 - 2295132

13) Fundação Felipe Smaldone - Trav. 14 de Março, 854 - 2229630

14) Fundação Pestalozzi - Av. Almirante Barroso, 3814, bairro do Souza - 2434135

15) AMAB - Associação dos Pais e Amigos dos Autistas de Belém - Av. Conselheiro Furtado, 339, bloco A, apt. 301

16) Associação dos Paralisados Cerebrais - Presidente Carlos Eugênio M. H. Barreira - 2240050

## LISTA DE INTÉRPRETES PARA SURDOS

1) Hermínio Tavares dos Santos - fone: 259-4710 - celular: 96050779

2) Cyntia França Cavalcante de Andrade - celular: 96052855

3) Marilene dos Santos Marques - fone: 235-2067 - celular: 99976952

4) Rita de Nazareth Souza Bentes - fone: 276-4171 - celular: 91150986

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- Cartilha da inclusão dos direitos das pessoas com deficiência - Belo Horizonte, Novembro, 2000, preparada pela Biblioteca da PUC Minas
- O Trabalho e a Pessoa com Deficiência - Manual Informativo, Secretaria de Estado do emprego e Relações do Trabalho, Curitiba, 1999.
- Lei 7853, de 24 de outubro de 1989
- Ordem de Serviço conjunta INSS/DAF/DSS n.º 90, de 27 de outubro de 1998



- Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999
- André Cremonesi - Procurador do Trabalho - artigos