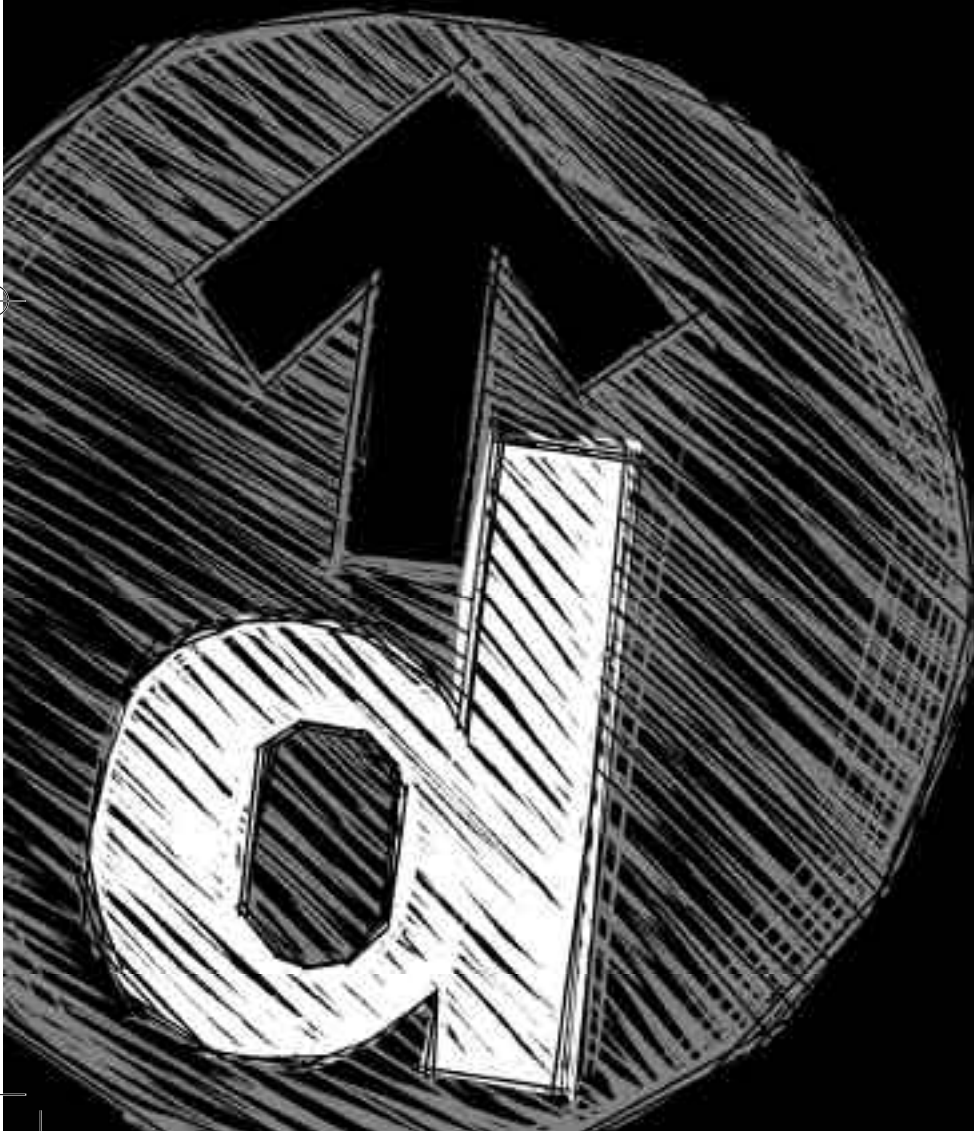


2. CONCEITO



A QUESTÃO CONCEITUAL

As definições de “deficiência” estão sempre sendo revistas. A Organização Mundial da Saúde apresenta os seguintes conceitos para impedimento, deficiência e incapacidade :

- **impedimento** – alguma perda ou anormalidade das funções ou da estrutura anatômica, fisiológica ou psicológica do corpo humano;
- **deficiência** – alguma restrição ou perda, resultante do impedimento, para desenvolver habilidades consideradas normais para o ser humano;
- **incapacidade** – uma desvantagem individual, resultante do impedimento ou da deficiência, que limita ou impede o cumprimento ou desempenho de um papel social, dependendo da idade, sexo e fatores sociais e culturais.

Considerando os conhecimentos existentes em nossos dias sobre saúde, a OMS trabalha com três dimensões na reflexão sobre esse tema: função e estrutura do corpo humano, atividades e participação. A partir dessas dimensões, conceitua como:

- **funções do corpo** – as funções fisiológicas ou psicológicas do corpo humano;
- **estrutura do corpo** – as partes anatômicas do corpo humano, tais como órgãos, membros e seus componentes;
- **atividade** – o desempenho individual de uma tarefa ou de uma ação;
- **limitações de atividades** – as dificuldades individuais que podem existir no desempenho de atividades;
- **participação** – o envolvimento individual nas situações de vida em relação às condições de saúde, funções e estrutura do corpo humano, atividades e outros fatores contextuais;
- **restrições da participação** – problemas individuais que podem existir para se incluir ou se envolver numa determinada situação de vida.

Paralelamente a esses conceitos, devemos considerar o art. 3º do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, quando considera que:

I. 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;

II. deficiência permanente é aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III. incapacidade é uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O art. 4º do mesmo Decreto detalha um pouco mais a questão e considera pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

- **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, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

- **Deficiência auditiva** – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando em grau e nível na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 db (decibéis) – surdez leve;
- b) de 41 a 55 db – surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db – surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db – surdez severa;
- e) acima de 91 db – surdez profunda;
- f) anacusia – perda total da audição.

- **Deficiência visual** – acuidade visual igual 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 à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;

- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer;
- h) trabalho.

- **Deficiência múltipla** – associação, no mesmo indivíduo, de duas ou mais deficiências primárias (mental / visual / auditiva / física), com comprometimentos que acarretam conseqüências no seu desenvolvimento global e na sua capacidade adaptativa.

Quando se trata de portadores de necessidades especiais, o conceito torna-se mais abrangente, pois, além dos portadores de deficiência, inclui os portadores de superdotação, as pessoas em condições sociais, físicas, emocionais, sensoriais e intelectuais diferenciadas, aqueles com dificuldades de aprendizagem, os portadores de condutas típicas (ex.: hiperativos) e abrange também os desfavorecidos e marginalizados (Declaração de Salamanca – 1994).

POLÍTICA GERAL

“As pessoas portadoras de deficiência assiste o direito inerente a todo e qualquer ser humano de ser respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível”

(art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

A Constituição Federal do Brasil, no art. 227, responsabiliza todos quanto à assistência integral às pessoas portadoras de deficiência: família, sociedade e Estado. Na alínea II do § 1º do mesmo artigo, o texto constitucional coloca como dever do Estado “a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial e mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência,

mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos”.

Para atender à Constituição, o Governo Federal editou os seguintes textos legais:

- Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que “dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências” (texto integral anexo).
- Decreto 914, de 6 de setembro de 1993, que “institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências”.
- Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que “regulamenta a Lei 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” (texto integral anexo).

Também há normas legais sobre o acesso de portadores de deficiência física a locais públicos. O art. 244 da Constituição Federal garante que 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. As adaptações para o acesso físico devem estar de acordo com a NBR 9.050, da ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas, que fixa os padrões e critérios necessários para propiciar às pessoas portadoras de deficiência condições adequadas e seguras de acessibilidade autônoma a edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos.

GARANTIA À EDUCAÇÃO

“Nós não devemos deixar que as incapacidades das pessoas nos impossibilitem de reconhecer as suas habilidades”

(Hallahan e Kauffman, 1994).

A educação, sem sombra de dúvida, é um direito da pessoa portadora de deficiência, considerando que, seja qual for sua limitação, ela não pode restringir sua cidadania. Podemos citar a Constituição Federal, quanto ao direito à educação especial, em seu Título VIII, art. 208, alínea IV, § 1º, destacando o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente, na rede regular de ensino, da mesma forma que aponta o ensino obrigatório e gratuito como direito público e subjetivo.

— EDUCAÇÃO ESPECIAL

A Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação determina, na Resolução nº 2 – que institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica (11/9/2001, alínea II do art. 4º) –, que a educação especial deverá assegurar *“o desenvolvimento para o exercício da cidadania, da capacidade de participação social, política e econômica e sua ampliação, mediante o cumprimento de seus deveres e o usufruto de seus direitos”*.

Preocupado com essa questão, o CNE/CEB, na Resolução acima citada, afirma que *“Os sistemas de ensino devem conhecer a demanda real de atendimento a alunos com necessidades educacionais especiais mediante a criação de sistemas de informação e o estabelecimento de interface com os órgãos governamentais responsáveis pelo Censo Escolar e pelo Censo Demográfico, para atender a todas as variáveis implícitas à qualidade do processo formativo desses alunos”*.

A mesma Resolução, no seu art. 12, nos diz que *“Os sistemas de ensino, nos termos da Lei 10.098/2000 e da Lei 10.172/2001, devem assegurar a acessibilidade aos alunos que apresentem necessidades educacionais especiais, mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas urbanísticas, na edificação – incluindo instalações, equipamentos e mobiliário – e nos transportes escolares, bem como de barreiras nas comunicações, provendo as escolas dos recursos humanos e materiais necessários”*.

Mais específico, o § 2º determina que *“Deve ser assegurada, no processo educativo de alunos que apresentam dificuldades de comunicação e sinalização diferenciadas dos demais educandos, a acessibilidade aos conteúdos curriculares, mediante a utilização de linguagens e códigos aplicáveis, como o sistema Braille e a língua de sinais”*.

No seu Capítulo V, dedicado à educação especial, a Lei 9.394 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), de 20/12/1996, também ressalta, no

art. 59, alínea I, que os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais “currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades”.

Nesse mesmo artigo, na alínea II, é levantada a questão da “terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados”.

— I EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Quando nos detemos na educação profissional, é necessário lembrar seu papel na integração social, conforme alerta encontrado na Constituição Federal: “[...] bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho” (Título VIII, art. 227, alínea II, § 1º).

Acrescentamos como parâmetro para reflexão o texto dos *Referenciais para a Educação Profissional Senac*, sobre o Sistema Modular, particularmente quanto à flexibilidade: “A flexibilidade curricular permite que os alunos construam itinerários diversificados, segundo seus interesses e possibilidades”. É evidente que as possibilidades dos portadores de deficiência devem ser consideradas, além de merecer um tratamento apropriado por ocasião do estabelecimento de métodos e prazos, garantindo o respeito ao tempo do aluno e a qualidade da capacitação oferecida.

Outro aspecto interessante a ser levantado a partir desses *Referenciais* é a contextualização: “[...] um plano de curso elaborado em consonância com o contexto, com a realidade do aluno e do mundo do trabalho possibilita, sem dúvida, a realização de aprendizagens que façam sentido para o aluno”. Sabemos que o contexto de vida de uma pessoa portadora de deficiência determina parâmetros muito diferentes, como o destaque de um aspecto sensorial que determina a construção do conhecimento através de mecanismos não usuais, assim como condições familiares e sociais que restringem alguns caminhos. A realidade desse aluno, sua história pessoal, não pode ser desconsiderada no momento de ressignificar sua vida através de novos conhecimentos e habilidades, e isso pode exigir alterações na metodologia, inserção de conteúdos e mudanças de percurso.

Nesse sentido, os *Referenciais* também afirmam que “o ensino deve estar voltado não apenas para a mera instrumentalização, mas para a interpretação e a

transformação da realidade; os conteúdos passam a ser vistos não como objetos neutros, estáticos e estáveis, mas como realidades social e historicamente construídas e reconstruídas, quotidianamente, por meio de intercâmbios e trocas que ocorrem nos diferentes momentos do processo de ensino-aprendizagem” (Seleção e Organização dos Conteúdos de Ensino).

Voltando à Resolução nº 2 do CNE/CEB, no seu art. 17, podemos identificar essa reflexão, no sentido de não permitir um trabalho que exclua a pessoa na sua relação com o mundo social e do trabalho: “Em consonância com os princípios da educação inclusiva, as escolas das redes regulares de educação profissional, públicas e privadas, devem atender alunos que apresentem necessidades educacionais especiais, mediante a promoção das condições de acessibilidade, a capacitação de recursos humanos, a flexibilização e adaptação do currículo e o encaminhamento para o trabalho, contando, para tal, com a colaboração do setor responsável pela educação especial do respectivo sistema de ensino”.

Todas essas questões, além dos aspectos legais, trazem para nossa instituição – particularmente em nível estadual – a responsabilidade de estabelecer contatos e parcerias, visando conhecer a realidade local e, a partir dessas informações, priorizar reformas arquitetônicas, adequar metodologias e currículos, assim como divulgar as alternativas que o Senac pode oferecer, principalmente quanto à capacitação profissional e inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

Uma possibilidade muito interessante é o trabalho em parceria com instituições de saúde e de assistência social capazes de oferecer alternativas baseadas em sua experiência científica, técnica e operacional, assunto já considerado na Lei 10.172/01, que aprovou o Plano Nacional de Educação. Entre 27 objetivos e metas para a educação das pessoas com “necessidades educacionais especiais”, essa lei também trata do desenvolvimento de programas educacionais em todos os municípios – inclusive em parceria com as áreas de saúde e assistência social – visando à ampliação da oferta de atendimento desde a educação infantil até a qualificação profissional dos alunos.

Ainda considerando o futuro profissional do portador de deficiência, a LDBEN alerta os sistemas de ensino quanto à educação especial para o trabalho, destacando “a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para

aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora” (art. 59, alínea IV).

Parcerias interessantes podem ser formalizadas junto a escolas especiais, públicas ou privadas, no sentido de convalidar os cursos profissionalizantes. É o que recomenda a Resolução do CNE/CEB, em seu art. 17, § 1º.

A certificação por competências, tema que o Senac vem discutindo exaustivamente, é prevista no § 2º do artigo supracitado, quando esclarece que *“As escolas das redes de educação profissional podem avaliar e certificar competências laborais de pessoas com necessidades especiais não matriculadas em seus cursos, encaminhando-as, a partir desses procedimentos, para o mundo do trabalho”.*

GARANTIA AO TRABALHO

Nos últimos anos, várias vitórias foram conquistadas em defesa das pessoas portadoras de deficiência que, hoje, são amparadas por lei no seu direito de acesso ao trabalho. E, mesmo que assim não fosse, o direito como cidadãos lhes reserva essa garantia. Deficiência não é sinônimo de desigualdade; logo, a pessoa portadora de deficiência pode, respeitando-se suas limitações, desempenhar diferentes funções em uma empresa.

Na área trabalhista, diversas leis e convenções foram definidas no sentido de garantir às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho. Entre elas, podemos citar a Convenção 159 da OIT – Organização Internacional do Trabalho que recomenda aos países membros que considerem que *“o objetivo da readaptação profissional é permitir que pessoas portadoras de deficiência consigam e mantenham um emprego conveniente, progridam profissionalmente e, por conseguinte, facilitar sua inserção ou sua reinserção na sociedade”.*

Quanto ao que dispõe a lei sobre a garantia do acesso ao trabalho às pessoas portadoras de deficiência, o art. 34 da seção IV do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, diz: *“É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido”.* Em seu parágrafo único, estabelece que *“Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do dispositivo no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante*

contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei 9.867, de 10 de dezembro de 1999”.

— I MODALIDADES DE INSERÇÃO LABORAL

O art. 35 do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, estabelece como modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

- I. colocação competitiva** – processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;
- II. colocação seletiva** – processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;
- III. promoção do trabalho por conta própria** – processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

— I EMPRESA PRIVADA

A empresa privada deve contratar pessoas portadoras de deficiência, de acordo com o art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social). A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados	2% (dois por cento)
II – de 201 a 500	3% (três por cento)
III – de 501 a 1.000	4% (quatro por cento)
IV – de 1.001 em diante	5% (cinco por cento)

Este artigo encontra-se também na Portaria 4.677, de 29 de julho de 1998, do Ministério da Previdência e Assistência Social. O Decreto 3.298, de 20 de

dezembro de 1999, além de reeditar este mesmo texto, em seu art. 36, ainda incumbe o Ministério do Trabalho e Emprego de fiscalizar seu cumprimento.

A empresa privada pode demitir funcionários portadores de deficiência, pois os mesmos estão sujeitos às determinações da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho que regem todos aqueles que estão no mercado de trabalho formal.

No caso de a empresa demitir uma pessoa portadora de deficiência, o § 1º da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), diz que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Portadores de deficiência que recebem algum benefício do Estado não podem ser admitidos regularmente, à exceção dos portadores da Síndrome da Talidomida. De acordo com a Lei 7.070, de 20 de dezembro de 1982, estas pessoas podem receber pensão especial, mensal, vitalícia e intransferível, mas a lei é de natureza indenizatória, não prejudicando eventuais benefícios de natureza previdenciária, e a pensão não poderá ser reduzida em razão de eventual aquisição de capacidade laborativa ou de redução de incapacidade para o trabalho ocorridas após a concessão. Os outros portadores de deficiência que foram aposentados por invalidez não podem ser admitidos regularmente, sob pena de perderem a aposentadoria.

—| EMPRESA PÚBLICA

A empresa pública deve contratar portadores de deficiência, de acordo com a alínea VIII do art. 37 da Constituição Federal. A lei reserva percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência e define os critérios para sua admissão.

O § 2º do art. 5º da 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, assegura às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras. Devem ser reservadas para essas pessoas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, em seus artigos 37 a 43, assegura à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora.

—| BENEFÍCIOS

A empresa que decidir pela inclusão de pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários pode obter benefícios com essa atitude, sendo o principal deles a imagem positiva da empresa, que passa a contar com maior aprovação por parte dos seus consumidores. Segundo a pesquisa intitulada Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada pelo Instituto Ethos em 2001, 43% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar produtos de determinada empresa.

—| INSTITUIÇÕES OU ORGANIZAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS

Quanto ao trabalho desenvolvido por pessoas portadoras de deficiência em instituições ou organizações sem fins lucrativos, este não será legalmente caracterizado como relação de emprego.

O art. 1º da Instrução Normativa nº 5, de 30 de agosto de 1991, que dispõe sobre a fiscalização do trabalho de pessoas portadoras de deficiência, afirma que o trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizará relação de emprego quando atender aos seguintes requisitos:

- a) realizar-se sob assistência e orientação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, que tenha como objetivo assistir o deficiente;
- b) destinar-se a fins terapêuticos de desenvolvimento da capacidade laborativa do deficiente.

—| SALÁRIO

A empresa não pode pagar um salário menor ou até mesmo deixar de admitir uma pessoa por ela ser portadora de deficiência. Essa garantia está

DEFICIÊNCIA & COMPETÊNCIA

prevista na alínea XXXI do art. 7º da Constituição Federal, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

—| CRIME

Constitui crime não empregar uma pessoa só porque ela é portadora de deficiência, de acordo com o art. 8º da Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. A lei informa que constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos e multa:

- a) obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;
- b) negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.