



INCLUSÃO E ADAPTAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCD) NO SETOR PÚBLICO.

Área temática: Direitos Humanos, Relações de Gênero e Gestão de Pessoas.

Norberto Matos

mlcdomingos@oi.com.br

Maria de Lurdes costa Domingos, D. Sc.

mlcdomingos@oi.com.br

Resumo: Apesar do relativo avanço no sentido de manter a igualdade entre os cidadãos, a sociedade brasileira ainda não atende as necessidades específicas de alguns grupos como: idosos, enfermos, crianças, gestantes e pessoas com deficiência (PcD). Este trabalho objetiva investigar os processos de adequação das PcD às demandas das organizações públicas. O contexto pesquisado mostra um enfoque para instituições públicas que aplicam leis para o melhor desenvolvimento da organizacional. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica a partir dos conceitos-chave que auxiliaram na identificação de publicações da temática estudada. A metodologia utilizada é a revisão da literatura por se tratar de documentos específicos para o desenvolvimento de PcD no setor público.

Palavras-chave: Organizações, Cultura Organizacional, Inclusão Social, Comportamento organizacional, Pessoas com deficiência.

1. Introdução

A inserção de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho se apresenta como um dos desafios às sociedades modernas, preocupadas com questões tais como a responsabilidade social e a garantia de direitos iguais a todos os seus cidadãos. Num processo histórico geralmente associado à exclusão social deste grupo, hoje este problema se inverte e vários movimentos entendem que cabe à sociedade, em geral, o desenvolvimento de estratégias para assegurar a inclusão, capacitação e adaptação das PcD de forma efetiva e contínua.

No Brasil, as pessoas com deficiência têm o amparo de uma legislação que garante o seu acesso à esfera profissional. A Lei n. 8.213/1991, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, e o Decreto n. 3.298/99, que a regulamentou, determinam que todas as empresas que tenham mais de cem funcionários devem reservar uma parte entre dois a cinco por cento de suas posições para pessoas com deficiência.

Entretanto, algumas questões devem ser consideradas com relação ao comportamento dos empregadores. Segundo Ribeiro e Carneiro (2009) os empregadores manifestam preferências, no ato da seleção das PcD, pelos casos menos graves ou com nível de severidade de deficiência menor.

De acordo com a conclusão do estudo de Suzano (2010) há uma quantidade maior de pessoas empregadas com deficiência física e auditiva do que as que apresentam deficiência visual, múltipla e intelectual.

Dados constantes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (2010) demonstram que, para um total de 306 mil vínculos empregatícios ativos de PcD no Brasil, apenas 5,10% desse valor é composto por pessoas com deficiência de natureza intelectual. Por outro lado, tem-se observado uma tendência de melhora para os outros tipos de deficiência. De acordo com o mesmo relatório, 54,47% dos empregos são compostos de pessoas com deficiência física, 22,49% deficiência auditiva e 5,79% deficiência visual.

A partir desses dados podemos verificar que a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho está relacionada não apenas ao fato de possuir uma deficiência, mas também ao tipo de deficiência apresentada.

Este trabalho surge da necessidade de compreender a adaptação das PcD às demandas da organização e como esta conduz o processo de inclusão contínua, criando mecanismos que possibilitem bem-estar em seu local de trabalho, visto que é nele que as pessoas passam a maior parte do seu dia. Em se tratando do serviço público, que oferece estabilidade profissional, muitos servidores passarão grande parte de sua vida naquele ambiente ou permanecerão nele até se aposentarem. Dessa forma, investir na infraestrutura do local de trabalho e na capacitação é uma necessidade para que os servidores com deficiência sintam-se valorizados e possam contribuir para o crescimento da instituição na qual estão lotados.

“Destacando os indivíduos portadores de deficiência, o processo de adquirir competência para exercer uma profissão e de alcançar maturidade social para conquistar um espaço no mundo do trabalho é um desafio que exige soluções diferenciadas e inovadoras e o papel das escolas e instituições é fundamental que possam conseguir enfrentar e obter êxitos num mercado de trabalho tão competitivo dos dias atuais”. (PFEIFER, 1999, p. 1)

Muitas pessoas com deficiência desconhecem seus potenciais, por isso, muitas vezes, não agregam valor como deveriam às instituições. Sendo assim, a adequação não deve ser somente visto como a um adestramento das PcD com fins de simplesmente realizar uma função ou atividade, mas torna-se como um real controle e autêntico conhecimento para um domínio da função. Assim, cabe aos gestores, recursos humanos, diretoria e administrativos promover, identificar, direcionar e levá-los ao crescimento necessário. Ao se criar um ambiente de construção e de estímulo, é possível vencer obstáculos, internos e externos, a fim de obter uma essencial competência profissional e social.

Nesse contexto, ao contribuir para a formação de profissionais competentes, que trabalhem juntos nestas medidas de inclusão, garante-se a melhoria da qualidade profissional dos PcD e conseqüentemente dos serviços prestados à sociedade.

1.1 Objetivos

1.1.1 Geral

- Investigar os processos de adequação das Pessoas com Deficiência (PcD) existentes em um ambiente empresarial público, identificando os principais desafios desta temática.

1.1.2 Específicos

- Mostrar o processo percorrido para se chegar a melhor terminologia.
- Identificar leis que amparam inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- Entender como se conduz os processos de adaptação no setor público.
- Citar leis que regulam a adaptação das PcD no mercado de trabalho.

2. Pessoas com Deficiências (PcD) e o Mercado de Trabalho

2.1 A busca pela melhor terminologia

A admissão das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho apresenta-se ainda como um dos grandes desafios na sociedade brasileira. Mesmo que se possa notar uma conscientização da população em buscar uma maior responsabilidade social às PcD e, ao mesmo tempo, igualar os direitos a todos os cidadãos, ainda é necessário estudo para que possam levantar interesses dos setores da sociedade sobre o assunto.

Longo foi o caminho percorrido na busca do termo mais adequado para referenciar as pessoas com deficiência. De acordo com GOFFMAN (1988), essas pessoas sofrem discriminação em uma sociedade que é fundamentada no conceito subjetivo de normalidade, a qual não considera a totalidade do indivíduo.

Qualquer sociedade inclusiva tem em seu processo de construção um cuidado com a linguagem. É também através da linguagem que podemos identificar na expressão voluntária ou involuntária, o grau de respeito ou discriminação em relação às PcD (SASSAKI, 2003). Para Sasaki, não existe um único termo mais adequado ou correto que tenha validade definitiva em todos os tempos e espaços. Já que os valores da sociedade são mutáveis a cada época, os termos utilizados devem ser compatíveis com os valores vigentes e isso também se refere às PcD.

Ainda de acordo com Sasaki, nas décadas de 1950, 1960 e 1970, o termo utilizado para referenciar PcD era “excepcional”. Nas décadas de 1980 e 1990 começaram a surgir estudos e práticas educacionais na área de altas habilidades ou talentos extraordinários. A partir daí, o termo “excepcional” passou a ser utilizado como referência também para as

peças com inteligências múltiplas, acima da média (peças superdotadas ou com altas habilidades). Até a década de 1980, terminologias como “inválido”, “defeituoso”, “incapacitado” e “aleijado” eram frequentemente usados. O preconceito e a falta de informação chegavam a tal ponto que as peças sem deficiência (PcD) eram chamadas de “normais”, e deixando o conceito de “anormalidade” para as PcD.

A Assembleia Geral das Nações Unidas elegeu o ano de 1981 como “Ano Internacional das Peças Deficientes”, fato que gerou grandes discussões sobre o tema e uma influência para que a terminologia “peça deficiente” passasse a ser mais usual. Tal mudança significou um avanço, uma vez que o foco foi desviado para a peça e o termo deficiente passou a ser usado como adjetivo. Desde então, novas expressões começaram a surgir, tais como peça portadora de deficiência, logo reduzida para portadores de deficiência.

Segundo o autor, o termo portador de deficiência passou a ser bastante popular no Brasil, entre 1986 e 1996, contemplando suas flexões no feminino e no plural. Entretanto, as peças com deficiência ponderaram que a deficiência não é algo que se porta, já que o conceito de portabilidade prevê a mudança de estado, podendo hora portar e hora não portar, como um par de óculos de sol ou um guarda-chuva. Ao invés de portátil, uma condição, podendo ser inata ou adquirida.

O termo “peças com deficiência” foi consagrado na Convenção sobre os Direitos das Peças com Deficiência da ONU (MARTINS, 2008) e é considerado até hoje o mais apropriado para se referir às PcD. No âmbito da legislação brasileira, a denominação “peças com deficiência” passou a ser o termo referendado pela Portaria n. 2.344, de 3 de novembro de 2010.

A expressão “**peça com necessidades especiais**” é um gênero que contém as peças com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes ou qualquer situação que implique tratamento diferenciado.

2.2. Inserção de peças com deficiência

De acordo com BOWDITCH e BUONO (1992), existem diversos fatores, tanto externos quanto internos, que exercem grande influência sobre a forma de enxergar as peças e o mundo à nossa volta. De modo geral, as peças têm tendência a interpretar informações percebidas de modo a corresponder ao conjunto de valores, crenças e atitudes formadas

através de experiências culturais e ambientais mais abrangentes. Como exemplos de fatores influenciadores do que vemos e ouvimos temos as tendências internas, que são formadas por experiências sociais e culturais devido à influência de experiências e socializações anteriores. Segundo os autores, tanto as crenças quanto os valores de forma geral antecedem as ações das pessoas.

Ainda de acordo com estes autores, a percepção das pessoas sofre várias distorções, ou seja, pode acontecer das pessoas enxergarem as outras de maneira diferente da que elas são. Um exemplo disso é a estereotipagem que pode ser entendida como análise padronizada de um grupo de pessoas, sendo generalizada para um indivíduo único. É uma forma de classificar pessoas partindo do princípio de que todas tenham algumas características comuns tanto atribuída como obtida a algum grupo, tal como raça, sexo, profissão ou classe social e generalizar o integrante, como participa-se do todo.

Existem três fatores básicos da estereotipagem. O primeiro fator é a identificação de alguma categoria de pessoas. O segundo fator trata da suposição de que as pessoas que pertencem a essa categoria apresentam certos traços e comportamentos. O terceiro é a formação de uma opinião generalizada de que todos que pertencem àquela categoria possuem os mesmos traços e comportamentos. Assim sendo, a crença sobre as pessoas tem origem a partir de um grupo particular ao invés de olhar a singularidade de cada pessoa de forma independente e única. Segundo os autores, a partir do momento em que a característica de uma pessoa ou um grupo sobrepõe todas as outras características da pessoa, o processo de percepção tem efeito halo¹.

Sobre a percepção, MCGREGOR (1999) argumentou de que as crenças básicas que os gestores têm a respeito das pessoas e acerca da natureza do comportamento humano têm influência na maneira de motivar e gerir o trabalho de seus subordinados. Assim, o mesmo desenvolveu duas teorias que ficaram conhecidas como Teoria X e Teoria Y que são imagens extremas a respeito das crenças dos gerentes. O público que tem por suposição básica as crenças da Teoria X apresenta a tendência de acreditar que as pessoas precisam ser controladas, coagidas e punidas para que se esforcem e alcancem os objetivos

¹“Efeito Halo” é um termo criado pelo psicólogo americano chamado Edward Thorndike(1874-1949), que afirmava que o cérebro humano julga, analisa e tira conclusões de uma pessoa a partir de uma única característica, e formula um estereótipo global do indivíduo com este único fator — como aparência, vestimenta, postura, fala, entre outros.



organizacionais. Também acredita que o ser humano, de uma maneira geral, possui nível baixo de ambição, necessidade de garantia das coisas, prefere fugir de responsabilidades e ser guiado.

Por outro lado, os gestores que tomam como orientação as crenças colocadas na Teoria Y, tendem a concordar que, por natureza, o ser humano comum não odeia o trabalho, já que, dependendo das condições, o trabalho deve representar tanto uma fonte de satisfação quanto de punição. Para os gestores que compactuam com essas premissas, o ser humano sempre apresenta disposição para se autocontrolar e se autodirigir em benefício dos objetivos com os quais se comprometeu.

Adicionalmente, neste perfil as pessoas são naturalmente ativas, em busca de satisfações no trabalho, cansam das rotinas monótonas e são, em geral, criativas. A Teoria Y admite que as limitações da natureza humana nas organizações não são fronteiras do ser humano, mas da própria direção em descobrir a atuação do potencial de recursos humanos.

Isso significa dizer que um gestor apoiado nos conceitos da Teoria Y teria também uma postura positiva para com as pessoas de necessidades especiais. Caso contrário, o pressuposto seria de que a deficiência é um fator tão impactante que esses mesmos gerentes teriam disposições negativas em relação às pessoas com deficiência.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no campo de execução do procedimento de Inspeção do Trabalho, fortalece o papel na realização da política afirmativa de contratação de pessoas com deficiência; não apenas no que se relaciona com a garantia do cumprimento da lei das cotas, mas principalmente pela transformação social que propicia.

No âmbito das pessoas com deficiência, o padrão até pouco tempo estabelecido era o do assistencialismo e da caridade, o que impedia a inclusão desses cidadãos de forma efetiva.

Direitos básicos como o de ir e vir, de trabalhar e de estudar constitui a base fundamental de qualquer cidadão e, para que se possa atingir esse objetivo para as pessoas com deficiência é necessário cobrar do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária através da criação de políticas públicas compensatórias e eficazes.

Porém, este é apenas um dos âmbitos a considerar, uma vez que a iniciativa privada deve respeitar o princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se programem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência.

Neste cenário, o processo de contratação de pessoas com deficiência deve ser encarado como de proteção às minorias, já que se deve esperar do trabalhador com deficiência todos os requisitos cobrados de qualquer profissional como profissionalismo, dedicação e assiduidade.

Importante lembrar que a Constituição Federal do Brasil garante que todos os cidadãos são iguais perante a lei, materializando assim a igualdade. Isso nos traz crer que ações direcionadas a essa verdadeira igualdade deve ser constante para que a sociedade faça jus ao que garante a constituição.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) existem no Brasil 24 milhões de pessoas com deficiência que não circulam nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e cultura e muito menos têm acesso ao trabalho.

Os problemas se iniciam já na baixa escolaridade desse grupo, grande dificuldade de inserção social, de constituição de vínculos familiares fora dos lares paternos e maternos.

Portanto, as empresas devem cumprir a lei de cotas, porém com a implantação de programas de formação profissional e colocando um nível de flexibilidade com relação às exigências. Para atingir esse objetivo é possível o trabalho conjunto com organizações não governamentais e o Sistema S (SENAI, SENAR, SENAC, SENAT e SENACOP) já que essas organizações possuem um conhecimento acumulado de muito tempo sobre as potencialidades das pessoas com deficiência e dos métodos para sua profissionalização.

Importante aqui ressaltar ações afirmativas para melhor perceber o raciocínio.

GOMES (2003) apresenta um conceito muito abrangente, definindo as ações afirmativas como:

“(…) as ações afirmativas podem ser definidas 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, 2003, p.94)

De acordo com GOMES (2001), as ações afirmativas instigaram e encorajaram as autoridades públicas, porém sem criar a obrigação de tomada de decisões em prol de grupos flagrantemente excluídos, levando em consideração a raça, cor, sexo e origem nacional das pessoas, parâmetros até então considerados irrelevantes.

A pressão desses grupos excluídos trouxe à tona as injustiças que eles viviam e alavancou o estímulo a políticas públicas compensatórias de acesso à educação e ao mercado de trabalho. Nas décadas de 1960 e 1970, diante da constatação da inoperância das normas de



mera instigação, e tendo em conta o aumento da pressão dos grupos discriminados, adotaram-se cotas rígidas, obrigatórias, que vieram a compor nas escolas, no mercado de trabalho e em outros setores da vida social um quadro mais representativo da diversidade dos povos.

As ações afirmativas buscam compensar danos causados no passado, de condutas imemoráveis ou de raízes históricas profundas, e podem ser geradas pela imposição legal, judicial ou de ações voluntárias de entidades privadas instigadas ou não por leis abertas, de política de isenções fiscais, por exemplo, ou bolsas de ensino, e outras tantas.

As ações afirmativas devem ser manifestadas na forma de lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas; decisões judiciais que determinem a observância de cotas percentuais, mas sempre em favor de grupos e são a representação de uma interrupção na observação da realidade incidindo na maioria desprivilegiada, porém considerando as particularidades das minorias.

Assim, o art. 93 da Lei nº 8.213/91, quando fixou para empresas com 100 (cem) ou mais empregados, o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória de pessoas com deficiências habilitadas, ou reabilitadas, exerceu a ação afirmativa decorrente de lei, cuja implantação tem dependência da iniciativa privada, resultando assim em uma combinação de esforços entre o Estado e a sociedade civil.

Os valores que fundamentam a medida em questão estão contidos nos arts. 1º, 3º e 5º, da Constituição brasileira. Essas normas asseguram os princípios da dignidade e cidadania, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, e o da igualdade real de todos perante a lei.

A chave que norteia todo o sistema de proteção institucional dos PcD no Brasil é a inclusão social, que tende a se justificar por haver uma ideia de débito social histórico que precisa ser resgatado com a remoção de barreiras tanto arquitetônicas como comportamentais.

Como já foi mencionado anteriormente, as ações específicas passam pela formação profissional, pela garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional, pela geração e manutenção de postos de trabalho, inclusive de tempo parcial, pela promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, e de pessoas com deficiência nos setores público e privado.

Além disso, permeiam por um âmbito geral, adoção de legislação que discipline a reserva de mercado de trabalho nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, aos PcD.

No Brasil existem duas normas internacionais devidamente ratificadas, alcançando o status de leis nacionais. São elas a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.

As duas determinam os conceitos de deficiência para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Nesse contexto, o Decreto nº 3.298/99, em seu artigo 3º define:

I – deficiência – 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 – 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 – 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 e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Uma **pessoa com deficiência habilitada** é aquela que obteve a conclusão de curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Também é considerada pessoa com deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).

Entende-se por **pessoa com deficiência reabilitada** aquela que passou por processo orientado a possibilitar a aquisição, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, do nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31).



A reabilitação faz com que a pessoa se torne novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

Deficiência física: É a 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, 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 (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “a”, c/c Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I). A seguir algumas definições que complementam o entendimento:

- Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;
- 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);
- 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);
- Nanismo – deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano.
- Ostomia – intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) 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 do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário);



- Paralisia Cerebral – lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
- Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- 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;

Deficiência auditiva: É a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “b”, c/c Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II).

Deficiência visual: De acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência visual:

- Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- Baixa Visão – significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 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.
- As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Deficiência mental: De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência mental o 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 dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; h) trabalho. (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “d”; e Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I).

Deficiência múltipla: De acordo com o Decreto nº 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

A condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de:

- a) Laudo médico, que deve ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do(a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição;
- b) Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

2.3. *Contratação de pessoas com deficiência*

O processo de seleção das empresas precisa contemplar o conhecimento para a contratação de pessoas com deficiência. Em primeiro lugar é importante ressaltar que os requerimentos a serem feitos necessitam estar adequados às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência.

Caso isso não ocorra, será exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que pode inviabilizar a contratação dessas pessoas, podendo configurar um tipo de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente com o objetivo de abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Outra questão a considerar é a exigência de experiência do candidato com deficiência. Antes da instituição da obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência, eram raras as empresas que as empregavam. Portanto, essas pessoas não tiveram oportunidade de ter experiência profissional o que torna esse quesito problemático.

Caso a experiência seja indispensável para desempenhar a função, a própria empresa necessita de dar oportunidade para que a pessoa adquira as habilidades necessárias internamente, assim como a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Com o aumento da competitividade entre as corporações, o modelo de organização do trabalho passou por transformações passando a exigir um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções. .

Dependendo das limitações causadas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo sendo capaz, entretanto de executar grande parte delas. Por esse motivo, é uma boa prática que a empresa verifique a possibilidade de desmembrar as funções sempre que possível, adequando o cargo às peculiaridades dos candidatos (art. 36, alínea “d”, da Recomendação nº 168 da OIT).

Com relação às etapas do processo em si, a empresa precisa cuidar para que os instrumentos utilizados estejam de acordo com as possibilidades do candidato com deficiência. Por exemplo, nas entrevistas deve ser prevista a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em Braille para os cegos. O cenário ideal é que, no momento de oferta das vagas, os candidatos possam informar as suas necessidades para participar do processo seletivo (item 4.2 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Também pode ser considerado um ato discriminatório a busca da empresa apenas por candidatos que apresentem deficiências leves. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As pessoas com deficiências têm o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas

Segundo várias modalidades de inserção no trabalho.

A primeira é a **colocação competitiva** que é o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para que seja concluído, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais (art. 35, II, Decreto nº 3.298/99).

A segunda é a **colocação seletiva** que é o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização (art. 35, III, do Decreto nº 3.298/99).

Procedimentos especiais são os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

Apoios especiais são a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

2.4. Adaptação do ambiente de trabalho

A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade. A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho por pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios. O planejamento para emergências deve assegurar que pessoas com deficiência possam deixar, com segurança e eficiência, o local de trabalho e se deslocar para uma área segura.

Como exemplos de apoios especiais temos: as tecnologias de acesso ao computador e à Internet para pessoas com deficiência visual e motora, sintetizadores de voz, livros falados, sinalização e alarmes sonoros e luminosos, folheadores eletrônicos para tetraplégicos, serviço de impressão em Braille, serviço de mensagens e *vibracall* em telefones para deficientes auditivos, banheiros adaptados para cadeirantes, corrimão nas paredes para facilitar a locomoção de deficientes visuais.



O acesso à informação também é fundamental, devendo ser disponibilizado na empresa, por exemplo, manuais e instruções relativas ao posto de trabalho de forma a serem compreendidos por pessoas com diferentes tipos de deficiência.

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. Para fins dessa Lei são estabelecidas as seguintes definições:

I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II – barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;

c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transporte;

d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa.

O Capítulo V desta Lei trata da acessibilidade nos edifícios de uso privado (como as empresas), estabelecendo critérios para adequada inclusão dos trabalhadores com deficiência.

O Capítulo VII desta lei aborda os critérios para acessibilidade nos sistemas de comunicação e sinalização, definindo que o Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas com deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.

A empresa deverá disponibilizar todos os meios para minimizar ou excluir todas as barreiras que impeçam a perfeita comunicação dos trabalhadores com deficiência, tais como uso de intérpretes em LIBRAS, escrita em Braille, sinalização em luzes, sons e/ou cores.

Por meio do art. 19 fica determinado que os serviços de radiodifusão sonora e de sons e imagens adotarão plano de medidas técnicas com o objetivo de permitir o uso da linguagem de sinais ou outra subtítuloção, para garantir o direito de acesso à informação às pessoas com deficiência auditiva, na forma e no prazo previsto em regulamento.

O Capítulo X estabelece, por meio do art. 24, que o Poder Público promoverá campanhas informativas e educativas dirigidas à população em geral, com a finalidade de conscientizá-la e sensibilizá-la quanto à acessibilidade e à integração social da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Importante ressaltar que o art. 26 estabelece que as organizações representativas de pessoas com deficiência terão legitimidade para acompanhar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade estabelecidos nesta Lei.

As normas técnicas destinadas a permitir a acessibilidade das pessoas com deficiência são importantes instrumentos para encorajar e comprometer solidariamente toda a sociedade na inclusão, ressaltando a importância da supressão das barreiras arquitetônicas e de comunicação, criando condições para o exercício de uma cidadania plena. Essas normas refletem orientações de diversas organizações, como a Organização das Nações Unidas e a União Europeia, dentre outras.

As normas técnicas de acessibilidade podem integrar a legislação federal e estadual, favorecendo a implantação da acessibilidade em todos os municípios brasileiros.

As normas técnicas internacionais são de competência da *International Standards Organization (ISO)*, ligadas à Organização das Nações Unidas. Existem, ainda, organismos normalizadores de blocos regionais de nações, destacando-se o Comitê Pan-Americano de Normas Técnicas (COPANT), bem como o Comitê de Normalização do MERCOSUL.

No Brasil, o organismo legalmente constituído para cuidar das normas técnicas é a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), afiliada à ISO e atuante desde 1940. A ABNT está dividida em comitês nacionais, dentre eles o Comitê Brasileiro de Acessibilidade (CB 40), que começou a atuar no ano 2000. Em 1985 foi criada a primeira Norma Técnica Brasileira da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 1985), pertinente à acessibilidade intitulada: “Adequação das Edificações, Equipamentos e Mobiliário Urbano à

Pessoa Portadora de Deficiência” – NBR 9050, voltada para edificações, mobiliário e equipamentos urbanos. Existem ainda normas de acessibilidade sobre elevadores para transportes de pessoa portadora de deficiência, trens, ônibus, transporte aéreo e veículos automotores.

O Decreto nº 5.296/04 regulamenta as Leis de número 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

No seu art. 4º fica determinado que o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, os Conselhos Estaduais, Municipais e do Distrito Federal e as organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar e sugerir medidas para o cumprimento dos requisitos estabelecidos neste Decreto.

CONCLUSÃO

No setor público, as organizações pertencentes, devem seguir normas e regulamentos previstos em lei. O documento apresentado mostra uma enfática importância das leis na vida dos cidadãos, mas especificadamente as pessoas com deficiência (PcD).

Para um melhor desenvolvimento da organização pública, é preciso cumprir tudo que a lei determina e isso está previsto na constituição federal. No que tange este documento, os procedimentos iniciais de inserção, contratação e adaptação de um funcionário público com deficiência são essenciais para qualidade dos serviços prestados a sociedade e a qualidade de vida da pessoa que os representa, além de permitir que pessoas com deficiência usufrua de aspectos como inclusão social.

Esta revisão bibliográfica revela que estudos teóricos e leis estão sendo direcionados para melhoria e qualidade de vida da pessoa com deficiência. A revisão identificou importantes avanços teóricos, porém os desafios são constantes sendo preciso a utilização de métodos contemporâneos para que não se perca o conteúdo no decorrer dos tempos.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Luiz Alberto David. A Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seus Reflexos na Ordem Jurídica Interna do Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Edição Digital**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 56.
- BASTOS, A. V. B. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. In: BORGES-ANDRADE, J. et al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em Organizações e Trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 23-40
- BRASIL. **Decreto n. 1.330, de 8 de dezembro de 1994**. Dispõe sobre a concessão do benefício de prestação continuada, previsto o at. 20 da Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e dá outras providências. Brasília: Presidência, 1994. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/112778/decreto-1330-94>>. Acesso em: 19 mar. 2016.
- BRASIL. **Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Brasília: Presidência, 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.
- BRASIL. **Decreto n. 7.617, de 17 de novembro de 2011**. Altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto n. 6.214, de 26 de setembro de 2007. Brasília: Presidência, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7617.htm>. Acesso em: 20 mar. 2016.
- BRASIL. Ministério da Justiça. **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em 24 mar. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Conferência Internacional do Trabalho. Convenção, 159.** Ratificada em 1991. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1991. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp>. Acesso em: 29 mar. 2016.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. O processo de pesquisa no comportamento organizacional. _____. **Elementos do comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira, p. 23-38, 1992.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Novo Conceito Constitucional de Pessoa Com Deficiência: um ato de coragem. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2012. p. 24.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GOFFMAN, E. **Estigma:** Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1988.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa:** princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 35-38.

GOMES, Joaquim Barbosa. O Debate Constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson; LOBATO, Fátima (orgs). **Ações Afirmativas:** Políticas públicas contra as desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

MARTINS, L. P. Definições. In: RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. P. (orgs.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada.** Brasília: CORDE, 2008. p. 28-30.

MCGREGOR, D. (1999). **O lado humano da empresa.** São Paulo: Martins Fontes.

MIRANDA, T. G. **O plano nacional de qualificação do trabalhador**: uma experiência com pessoas portadoras de deficiência. 2001a. Disponível em:

<<http://168.96.200.17/ar/libros/anped/1516T.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

MIRANDA, T. G.. Educação profissional de pessoas portadoras de necessidades especiais.

Revista Caderno CRH, Salvador, v. 14, n. 34, 2001b. Disponível em:

<<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=109;locale>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

PFEIFER, E. A. **Formação Profissional para Surdos**: resgatando uma história. São Paulo: EMEE Helen Kellr, 1999.

SASSAKI, R. K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 5, n.24, p. 6-9, 2003.

SILVA, A. I. P.; RIBEIRO, M. A. As Repercussões Psicossociais do Benefício de Prestação Continuada na Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência Física. **Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del-Rei, MG, v. 6, n. 1, p. 116-127, 2011.

SUZANO, J. C. C. **Concepções de deficiência e percepção do desempenho por tipo de deficiência**: a perspectiva dos gestores. 2011. Dissertação Mestrado em - Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, 2011.