

**Artigo de Revisão**

Pessoas com deficiência: legislação, acessibilidade e trabalho  
*Impaired persons: legislation, accessibility and work*

Maria Aparecida Gomes Bronhara Yoshida

Divisão de Vigilância Sanitária do Trabalho. Centro de Vigilância Sanitária. Coordenadoria de Controle de Doenças. Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo

**Resumo**

O presente estudo tem por objetivo instrumentalizar as ações de vigilância sanitária dos profissionais dos serviços de saúde para as inspeções nos ambientes de trabalho, baseando-as na legislação brasileira referente a pessoas com deficiência e visando à inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho. Foi definido o período de 1968 a 2006 para a coleta de dados, por meio de fontes primárias do Diário Oficial da União, tendo como parâmetros o recorte trabalho e acessibilidade. Embora o Brasil possua um arcabouço legal para pessoas com deficiência considerado dos mais avançados do mundo, o mesmo nem sempre é cumprido.

**Palavras-chave:** pessoas com deficiência; legislação; trabalho; acessibilidade; vigilância sanitária.

**Abstract**

The study was designed to instrumentalize actions of sanitary surveillance health services professionals for inspections in work environments, based on Brazilian legislation regarding impaired persons, aiming the inclusion of these workers in the labor market. Data collection comprised the period between 1968 and 2006, using, as primary sources the Official Federal Government Gazette, having as parameters the work and accessibility clipping. Although Brazilian legal framework regarding impaired persons is considered as one of the best in the world, the law is not always accomplished.

**Key words:** impaired persons; legislation; work; accessibility; sanitary surveillance.

**Introdução**

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que cerca de 10% da população mundial<sup>1,2</sup> apresentam alguma deficiência adquirida ou não, atualmente em torno de 650 milhões de pessoas. Porém, o Censo Nacional do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE<sup>3</sup>) do ano 2000 apontou, no País, a existência de 14,5% da população com algum tipo de deficiência, correspondendo, à época, a cerca de 24,5 milhões de pessoas.

No Brasil existe um amplo arcabouço jurídico a respeito das pessoas com deficiência, sendo um marco histórico a promulgação da Constituição Federal<sup>4</sup>, em 5 de outubro de 1988, que consolidou detalhada carta de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais.

Referenciamos neste estudo vários instrumentos legais de âmbito federal (leis, decretos, instruções normativas etc.) que complementam a Constituição, em especial no direito ao trabalho e acessibilidade,

com alguns de seus artigos em destaque.

A Lei nº 8.213/1991<sup>5</sup> da Previdência Social é conhecida como a Lei de Cotas por estabelecer, em seu Artigo 93, que todas as empresas privadas com 100 ou mais trabalhadores devem destinar entre 2% e 5% de suas vagas a beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

No Estado de São Paulo o Código Sanitário<sup>6</sup> (Lei nº 10.083/1998) dispõe, no Artigo 31, Inciso VII, “estabelecer norma técnica para a proteção da saúde no trabalho dos portadores de deficiência”. Embora esta norma não tenha sido elaborada, acredita-se ser relevante colocar à disposição dos profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS), em particular das vigilâncias sanitárias estaduais e municipais e dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), a legislação referente a pessoas com deficiência existente no Brasil, para que as ações sanitárias incorporarem a preocupação com a qualidade da inserção dessas pessoas no mundo do trabalho.

A Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência<sup>7</sup>, aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 13 de dezembro de 2006 e da qual o Brasil é signatário, conceitua em seu art. 1º: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.” Trata-se de um conceito de deficiência arrojado, pois contempla o aspecto clínico e inclui a questão social.

No que concerne à terminologia, “pessoas com deficiência” é o termo adotado por consenso por um número cada vez maior de ativistas de direitos humanos e também pela ONU. Entretanto, neste estudo às vezes usa-se “pessoas portadoras de deficiência”, em respeito aos textos originais das normas legais.

## **Objetivo**

Instrumentalizar, por meio da legislação brasileira referente a pessoas com deficiência, as ações de vigilância sanitária dos profissionais dos serviços de saúde para a realização das inspeções nos ambientes de trabalho, tendo em vista assegurar a real inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho.

## **Método**

Estudo descritivo baseado na revisão bibliográfica sobre a legislação brasileira referente a pessoas com deficiência, tendo como parâmetros o recorte trabalho e a acessibilidade.

A coleta de dados foi realizada no Centro de Documentação e Informação em Saúde do Trabalhador da Divisão de Vigilância Sanitária do Trabalho do Centro de Vigilância Sanitária (CVS) – órgão da Coordenadoria de Controle de Doenças da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (CCD/SES-SP)–, por meio de fontes primárias coletadas do Diário Oficial da União. Além disso, foram pesquisados os bancos de dados Lilacs, Scielo, literatura e sites institucionais relacionados ao tema.

O período abrangido para a seleção dos dispositivos legais foi de 1968 a 2006, optando-se por colocá-los na referência bibliográfica com sua ementa e em ordem cronológica crescente de ano.

## **Caracterização da deficiência no Brasil**

O Censo Demográfico de 2000 do IBGE demonstrou que 14,5% da população brasileira apresentam alguma deficiência física, mental ou dificuldade para enxergar, ouvir ou locomover-se, o que correspondia, à época, a cerca de 24,5 milhões de pessoas. O critério utilizado pela primeira vez nesse Censo é compatível com o da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), recomendada pela OMS, e indicou que do total de casos declarados de portadores das deficiências, 4,1% possuem deficiência física; 8,3%, deficiência mental; 16,7%, auditiva; 22,9%, deficiência motora; e 48,1%, visual<sup>8,9</sup>.

No que tange ao aspecto educacional, em 2000 a taxa de alfabetização das pessoas de 15 anos ou mais de idade era de 87,1%. Já entre as pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas, era de 72,0%. Do total de pessoas de 15 anos ou mais de idade sem instrução ou com até três anos de estudo,

32,9% eram portadoras de alguma deficiência<sup>10</sup>.

Em breve comentário, deve ser registrado que a metodologia para coleta de dados sobre as pessoas com deficiência é fator de extrema relevância, pois permite apurar com maior ou menor precisão a realidade e contribuir para a definição de políticas públicas. No caso do censo nacional, além de ter sido adotada definição internacional para o conceito de pessoa deficiente, procedeu-se à coleta por domicílio e as informações foram prestadas, em regra, pelo chefe da família.

Estudos dessa natureza, no entanto, ainda apresentam resultados bastante díspares, decorrentes da metodologia utilizada, seja na forma da coleta dos dados, censo ou pesquisa amostral, por exemplo, seja, principalmente, pela falta de homogeneidade no conceito utilizado para caracterizar as pessoas com deficiência. Esta variabilidade pode ser observada no levantamento apresentado na Tabela a seguir.

**Tabela** – Proporção de pessoas com deficiência em diversos países, por ano de referência e fonte da informação.

PAÍS	ANO DE REFERÊNCIA	FONTE DA INFORMAÇÃO	PROPORÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA (%)
<b>Nova Zelândia</b>	1996	Pesquisa por Amostra	20,0
<b>Estados Unidos</b>	2000	Censo	19,3
<b>Austrália</b>	1993	Pesquisa por Amostra	18,0
<b>Uruguai</b>	1992	Pesquisa por Amostra	16,0
<b>Canadá</b>	1991	Pesquisa por Amostra	15,5
<b>Espanha</b>	1986	Pesquisa por Amostra	15,5
<b>Brasil</b>	2000	Censo	14,5
<b>Áustria</b>	1986	Pesquisa por Amostra	14,4
<b>Inglaterra</b>	1991	Censo	12,2
<b>Suécia</b>	1988	Pesquisa por Amostra	12,1
<b>Holanda</b>	1986	Pesquisa por Amostra	11,6
<b>Polônia</b>	1988	Censo	9,9
<b>Alemanha</b>	1992	Pesquisa por Amostra	8,4
<b>China</b>	1987	Pesquisa por Amostra	5,0
<b>Itália</b>	1994	Pesquisa por Amostra	5,0
<b>México</b>	2000	Censo	2,3

<b>Chile</b>	1992	Censo	2,2
<b>Colômbia</b>	1993	Censo	1,8

Fontes: United Nations Statistics Division; IBGE (Brasil); Bureau of Census (EUA); INEGI (México); Statistics New Zealand e INE (Espanha)<sup>11</sup>.

## **Mercado de trabalho para pessoas com deficiência**

O Censo do IBGE mostra ainda que, quando se trata da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, verifica-se uma proporção de pessoas ocupadas menor nesse grupo que no das pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas. Das 65,6 milhões de pessoas de 10 anos ou mais de idade que compunham a população ocupada no País, 9 milhões tinham alguma das deficiências pesquisadas.

“A média nacional de empregabilidade de pessoas portadoras de deficiência é muito baixa, 2,05%, o que corresponde um pouco acima da cota mínima exigida por lei, no mercado formal de trabalho. Quando se faz uma análise do setor de atividade, verifica-se que os setores mais representativos no mercado formal de trabalho são o setor de serviços e a indústria. As participações das pessoas portadoras de deficiência e do total da população no setor serviços são bastante parecidas, sendo respectivamente 48,39% e 49,58%. Na indústria, as pessoas portadoras de deficiência (27,33%) estão mais presentes do que os não portadores (19,31%). Já na agricultura, construção civil e no setor público, a contribuição da população total é maior do que das pessoas portadoras de deficiência<sup>12</sup>”.

Os acidentes de trabalho são considerados um dos fatores de risco que contribuem para se instalar uma deficiência; porém, entre outras causas estão certas doenças, desnutrição, acidentes de trânsito e a crescente violência urbana. De acordo com o Ministério da Previdência Social (MPS), no período de 2003 a 2005 foram registrados no Brasil 1.356.488 acidentes de trabalho, desse total, doenças e incapacidade permanentes acometeram 124.329 trabalhadores. Esses números, por si só muito significativos, chamam ainda mais a atenção por serem decorrentes de acidentes previsíveis e passíveis de prevenção.

## **Acessibilidade**

Acessibilidade é a condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

São consideradas pessoas com mobilidade reduzida as que, temporária ou permanentemente, têm limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio e de utilizá-lo, estando aí incluídos idosos, gestantes, lactantes e pessoas acompanhadas por crianças de colo.

A questão da acessibilidade é uma das reivindicações mais antigas e de maior visibilidade dos movimentos das pessoas com deficiência, tendo paradigmas que variaram ao longo da história. No início dos anos 1980 buscava-se a eliminação de barreiras arquitetônicas, e em meados daquela década identificavam-se as barreiras ambientais.

No início dos anos 1990 eram identificadas, além das barreiras ambientais e atitudinais, as de comunicação e de transporte. Em meados daquele período surgiu o conceito de desenho universal, ou seja, um planejamento arquitetônico ambiental, de comunicação e transporte em que todas as características das pessoas são atendidas, independentemente de possuírem ou não uma deficiência. O desenho universal procura romper com a visão de uma arquitetura voltada para um ideal de homem ou a um pretoso homem médio, buscando respeitar a diversidade humana. No final daquela década, passou-se a usar simultaneamente acessibilidade ao termo desenho universal<sup>13</sup>.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) elaborou em 2004 a segunda edição da Norma Brasileira NBR 9050<sup>14</sup>, que versa sobre: “Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e

equipamentos urbanos.”

Em decorrência do interesse social dessa norma, e tendo em vista a relevância e o caráter público de que se reveste, foi firmado um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) entre o Ministério Público Federal e a ABNT, para que essa norma fosse disponibilizada, na íntegra e gratuitamente, para acesso amplo e irrestrito a qualquer cidadão.

Assim, por meio da Secretaria Especial de Direitos Humanos – Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE)–, a NBR 9050 encontra-se no site: [http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/corde/normas\\_abnt.asp](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/corde/normas_abnt.asp).

São exemplos das disposições da NBR 9050/2004: a vaga reservada com o símbolo internacional de acessibilidade na entrada das empresas; as rampas de acesso com até 8% de inclinação; largura das portas e áreas de circulação adequadas para cadeiras de rodas; sinalização tátil, visual e auditiva; tipos de piso; adequação de mobiliários, sanitários, vestiários e bebedouros, dentre outros. Assim, encontram-se normatizados, desde a entrada nas empresas, edifícios até o detalhamento de como deve ser o ambiente de trabalho para acolher todos os trabalhadores com deficiência ou não.

### **Legislação federal brasileira**

Em 1968 o Brasil ratificou, por meio do Decreto nº 62.150<sup>15</sup>, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – órgão ligado à ONU – sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, na qual, em seu art. 1º, as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

A Constituição Federal de 1988 acolheu como fundamentos da República brasileira a cidadania e a dignidade da pessoa humana (art.1º, II e III), considerando um de seus objetivos primordiais a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

Dispõe no art. 5º que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e garante o direito de ir e vir dos cidadãos (inciso XV). Os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais estão assegurados no art. 7º, XXXI, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

O art. 24, XIV, define a competência da União, Estados e Distrito Federal para legislar concorrentemente, sobre a proteção e integração das pessoas com deficiência. “A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte: ...a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (art.37, VIII). Esse artigo traduz um mecanismo compensatório, inserido no contexto de ação afirmativa que busca a igualdade ou equiparação de oportunidades para um grupo em relação ao contexto social mais amplo.

A acessibilidade está contemplada na Constituição Cidadã em dois artigos:

- 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 disposto no artigo 227, § 2º.”

A Lei nº 7.853/1989<sup>16</sup> dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas e, pela primeira vez, disciplina a atuação do Ministério Público e define crimes cometidos contra as pessoas com deficiência.

Na área da formação profissional e do trabalho, propõe a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho para as pessoas com deficiência nas entidades da administração pública e do setor privado, porém, sem especificar o percentual de vagas.

O Decreto nº 129/1991<sup>17</sup> promulga a Convenção nº 159 da OIT sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

A Lei nº. 8.213/1991<sup>5</sup>, que versa sobre os planos de benefícios da Previdência Social, é conhecida como a Lei de Cotas em decorrência do seu art. 93, abaixo transcrito:

“A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) 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 1.000.....4%

IV - De 1.001 em diante .....5%

§ 1º A dispensa do 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 poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social, deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.”

De fundamental importância para os trabalhadores reabilitados e pessoas com deficiência, essa lei é considerada o principal mecanismo de inserção no mercado de trabalho. Por tratar dos benefícios da Previdência Social, houve questionamentos sobre a quem caberia a competência da fiscalização do seu cumprimento, sendo que a questão só foi disciplinada com a edição do Decreto nº 3.298.

O Decreto nº 3.298/1999<sup>18</sup>, que regulamenta a Lei nº 7.853/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida normas de proteção. Em seu art. 3º traz os conceitos de deficiência, deficiência permanente e incapacidade.

A habilitação e a reabilitação profissionais são consideradas enquanto processo orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participe da vida comunitária (art. 31).

As três modalidades de inserção laboral estão definidas no art. 35 como sendo a colocação competitiva, colocação seletiva e o trabalho por conta própria.

O art. 36, que disciplina a Lei nº 8.213/1991, determina que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, bem como estabelece a competência do MTE para fiscalizar, avaliar e controlar as empresas no que diz respeito à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No ano 2000 foram publicadas duas leis relacionadas à acessibilidade. A Lei nº 10.048<sup>19</sup> trata do atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência, aos idosos com idade igual ou superior a 60 anos, às gestantes, lactantes e pessoas acompanhadas por crianças de colo e, também, da acessibilidade nos meios de transporte. Já a Lei nº. 10.098<sup>20</sup> estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade

reduzida, e trata da acessibilidade ao meio físico, aos meios de transporte, à comunicação e informação e ajudas técnicas.

O Ministério do Trabalho e Emprego elaborou a Instrução Normativa nº 20/2001<sup>21</sup>, que dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela fiscalização do trabalho. O art. 10 estabelece que o “auditor fiscal do trabalho verificará, mediante fiscalização direta ou indireta, se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social ou com pessoa portadora de deficiência habilitada”. Seu § 1º esclarece que será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa e o § 2º, que os trabalhadores poderão estar distribuídos nos diversos estabelecimentos da empresa ou centralizados em um deles. Posteriormente, através da Instrução Normativa SIT nº 36/2003<sup>22</sup>, é acrescido o § 4º determinando que quaisquer frações de unidade para o cálculo que consta no art. 10 darão lugar à contratação de mais um trabalhador. Citando Jaime e Carmo<sup>10</sup> para exemplificar, uma empresa com 403 empregados deve definir o valor da cota calculando 3% desse valor. Assim teremos:  $403 \times 0,03 = 12,09$ , o que significa que a empresa deverá contratar 13 trabalhadores com deficiência ou reabilitados.

O Decreto nº 3.956/2001<sup>23</sup>, mais conhecido como Convenção da Guatemala, promulga a convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência, e conceitua deficiência e discriminação. O mesmo aponta na linha da inclusão, processo no qual a sociedade adapta-se para envolver grupos que estariam excluídos por falta de condições adequadas.

A Lei nº 10.436/2002<sup>24</sup> dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras), que compreende a forma de comunicação e expressão pela qual o sistema lingüístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constitui um sistema lingüístico de transmissão de idéias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil.

O Decreto nº 5.296/2004<sup>25</sup>, que regulamenta as leis 10.048 e 10.098 sobre acessibilidade, deve-se principalmente à luta do movimento das pessoas com deficiência e contou com a mobilização da sociedade civil organizada para sua elaboração.

No art. 5º atualiza alguns conceitos contidos no Decreto nº 3.298/99 e preconiza:

“I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

- a) 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, 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;
- b) 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;
- c) 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 0,05 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;
- d) 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: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.
- e) deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.”

O art. 8º define vários conceitos referentes à acessibilidade, tais como barreiras, ajuda técnica e desenho universal, entre outros.

O Decreto nº 5.598/2005<sup>26</sup> regulamenta a contratação de aprendizes, e dispõe no art. 2º: “aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT” e “a idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência” (parágrafo único). Este decreto é relevante, pois poderá contribuir para a capacitação das pessoas com deficiência, independente do limite de idade.

O Decreto nº 5.904/2006<sup>27</sup> regulamenta a Lei nº 11.126/2005<sup>28</sup> e assegura em seu art. 1º: “a pessoa com deficiência visual usuária de cão-guia tem o direito de ingressar e permanecer com o animal em todos os locais públicos ou privados de uso coletivo.”

Em São Paulo, em 15 de abril de 2008, foi publicada a Lei nº 12.907 que consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado. De grande relevância, contém vários direitos assegurados inclusive relacionados à acessibilidade e trabalho.

Em 2006 o Senado aprovou substitutivo ao Projeto de Lei nº 06/2003, o qual dispõe sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência objetivando assegurar, promover e proteger o exercício pleno e em condições de igualdade dos direitos das pessoas com deficiência, visando sua inclusão social e cidadania efetiva. Atualmente, o substitutivo tramita na Câmara dos Deputados, sob a denominação de Projeto de Lei nº 7.699/2006, podendo e devendo ser debatido, além de aprimorado em seu conteúdo.

A Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência de 2006, em seus diversos artigos, estabelece direitos quanto à acessibilidade, educação, saúde, habilitação e reabilitação, trabalho e emprego, e monitoramento da implementação dessa Convenção, entre outros. Trata-se de um instrumento de extrema importância e que foi ratificado pelo Brasil como Decreto Legislativo nº 186, publicado no Diário Oficial da União em 20 de agosto de 2008.

### **Vigilância a saúde dos trabalhadores com deficiência**

Quando os profissionais dos serviços de saúde, durante inspeção nos ambientes de trabalho, constatarem que o número de funcionários da empresa é de 100 ou mais trabalhadores, deverão perguntar se a mesma emprega pessoas com deficiência. Caso isso não ocorra, o profissional deverá informar o fato, mediante ofício, à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) – atualmente Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) – ou às suas Gerências Regionais, relatando a situação para fins de fiscalização. Atento ainda ao estipulado na Lei de Cotas, é importante observar que o total de trabalhadores daquela empresa no Brasil inclui matriz e filiais, quando for o caso.

Os profissionais das vigilâncias sanitárias estaduais, municipais e dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador deverão verificar nas empresas que tenham trabalhadores com deficiência como é a qualidade dessa inserção laboral, se estão sendo cumpridas as disposições contidas no Código Sanitário Estadual e as Normas de Saúde e Segurança no Trabalho da Portaria nº 3214/1978<sup>29</sup> do MTE, ou outras legislações pertinentes à saúde do trabalhador nos níveis federal, estadual e municipal. Também deve ser avaliado o cumprimento da NBR 9050 da ABNT sobre acessibilidade, bem como outras legislações referenciadas neste estudo, tendo em vista que o ambiente de trabalho deve ser seguro, saudável e adequado para todos os trabalhadores, indistintamente.

Um outro canal que pode ser acionado para relatar que uma empresa não está cumprindo a Lei de Cotas é o Ministério Público do Trabalho, que, constatando a irregularidade, firma Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com a empresa. E, se não houver acordo, inicia um processo judicial<sup>30</sup>.

### **Discussão**

Após 59 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ainda almeja-se uma sociedade inclusiva por meio da equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência.

De acordo com Maior *et al.*<sup>31</sup>, o Brasil foi eleito em 2004, pela organização não-governamental

International Disability Rights Monitor (IDRM), como um dos cinco países mais inclusivo das Américas, sendo que um dos requisitos para a classificação era a existência de arcabouço legal que garantisse a adequada proteção das pessoas com deficiência. Para as autoras, ainda que o Brasil possua legislação avançada, abrangente e moderna do ponto de vista científico-tecnológico, existe uma grande dificuldade em implementá-la no País, devido ao desconhecimento sobre a obrigatoriedade de sua efetivação, e, no caso da acessibilidade, por envolver uma mudança cultural.

Com relação aos dados mencionados neste estudo (estimativa da OMS de que cerca de 10% da população mundial apresentam alguma deficiência; do Censo de 2000 no Brasil que apontou 14,5%; e os dados apresentados na Tabela), os mesmos mostram que a variação apresentada nos indicadores é resultado dos diferentes conceitos utilizados na investigação do tema pelos diversos países, ou seja, dependentes da metodologia adotada.

Quanto à legislação federal brasileira, aqui apresentada de forma sucinta, podemos observar que a mesma evoluiu ao longo do tempo com alterações em seus conceitos para melhor atender às pessoas com deficiência. É o caso da Convenção nº 111 da OIT, de 1968, quando se refere à discriminação, e do mais recente Decreto nº 3.956/2001. No Decreto nº 3.298/1999, que define as pessoas consideradas com deficiência, e no atual Decreto nº 5.296/2004, sobre acessibilidade, no qual o conceito de deficiência é alterado, indo ao encontro das necessidades desse grupo social.

A reserva de cargos para pessoas com deficiência aparece em vários dispositivos legais, sendo também aprimorada ao longo do tempo, tais como Constituição Federal de 1988, Lei nº 7.853/1989, Lei nº 8.213/1991 da Previdência Social (Lei de Cotas) e disciplinada pelo Decreto nº 3.298/1999, e, em complementação quanto aos procedimentos sobre a fiscalização do trabalho, as Instruções Normativas nº 20/2001 e SIT nº 36/2003, ambas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Há duas considerações a serem feitas: primeira, havendo uma maior conscientização da sociedade, mesmo as empresas com menos de 100 trabalhadores poderiam contratar pessoas com deficiência, de acordo com suas potencialidades e habilidades. A segunda refere-se à Instrução Normativa nº 20, art. 10, que delega a competência da fiscalização ao auditor fiscal do trabalho. Por tratar-se de questão trabalhista, não é objeto da ação dos profissionais da saúde. Entretanto, a Portaria Interministerial nº 800, de 3 de maio de 2005 (posta em consulta pública e ainda não publicada), apresenta os fundamentos de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. A portaria, a ser desenvolvida de modo articulado e cooperativo pelos Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social e da Saúde, visa garantir que o trabalho, base da organização social e direito humano fundamental, seja realizado em condições que contribuam para a melhoria da qualidade de vida, a realização pessoal e social dos trabalhadores e sem prejuízo para sua saúde, integridade física e mental.

Nesse contexto, os profissionais da saúde, especificamente os ligados às vigilâncias sanitárias estaduais e municipais, assim como aos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, embora não tenham a competência legal para fiscalizar o cumprimento da Lei de Cotas, devem, durante as inspeções nos ambientes de trabalho, verificar se a empresa está adequada para a contratação de trabalhadores com deficiência. Caso contrário, devem encaminhar ofício à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) ou às suas Gerências Regionais, relatando o fato para fins de fiscalização.

Os profissionais dos serviços de saúde podem e devem verificar nas empresas que contratam trabalhadores com deficiência como está a qualidade da inserção dos mesmos, se o Código Sanitário Estadual, a Lei nº 10.083/1998, em seus arts. 35 e 36, que tratam, respectivamente, do controle dos fatores de riscos ambientais e da organização do trabalho, estão sendo cumpridos. Mesma atenção deve ser dada às normas de saúde e segurança do trabalho, previstas na Portaria nº 3.214/1978, principalmente as Normas Regulamentadoras: NR-7, que estabelece o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); a NR-9 sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA); a NR-17, ergonomia; a NR-24, condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho; e a NR 26, sinalização de segurança. Ainda, se a empresa está acessível conforme com a NBR 9050/2004 e com outras legislações pertinentes à saúde do trabalhador nos níveis federal, estadual ou municipal.

A Delegacia Regional do Trabalho (DRT) de São Paulo, em 2003, estabeleceu como prioritário o cumprimento da Lei de Cotas em todo Estado. O número de pessoas com deficiência contratadas em 2001 no Estado de São Paulo era de 601, em 12 empresas contratantes; no primeiro semestre de 2005, foram contratadas 28.815 pessoas com deficiência em 3.525 empresas. Tais resultados podem ser

reputados como consequência do Programa Estadual de Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTE-SP<sup>10</sup>.

Araujo e Schmidt<sup>32</sup>, em pesquisa realizada na cidade de Curitiba, em 30 empresas do setor privado de diversos ramos de atividade e com quadro funcional entre 111 e 23.000 funcionários, encontraram os seguintes resultados: apenas quatro (13% da amostra) cumpriam a Lei de Cotas, e as empresas afirmaram que o maior empecilho para a contratação devia-se à baixa escolaridade e à baixa qualificação profissional dessas pessoas. Quanto ao motivo que levava à contratação de pessoas com deficiência, 42% das empresas fizeram alusão às exigências da Lei de Cotas, 31% alegaram sua política de responsabilidade social, 18% que os profissionais atendiam às exigências da empresa e 9% que os dirigentes da empresa tinham consciência da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em vários países do mundo sequer há legislação referente às pessoas com deficiência. O Brasil possui, assim como Portugal, Espanha, França, Itália, Alemanha, Áustria, Bélgica, Holanda, Irlanda, Reino Unido, Argentina, Colômbia, El Salvador, Honduras, Nicarágua, Panamá, Peru, Uruguai, Venezuela, Estados Unidos, Japão e China, conforme bem colocado na recente publicação *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*, do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>33</sup> e que aborda de maneira esclarecedora a questão da legislação em vários aspectos, para uma melhor compreensão dos instrumentos legais.

Uma atitude positiva por parte dos profissionais dos serviços de saúde é procurar conscientizar os empresários da importância da contratação das pessoas com deficiência, investindo no capital humano e na diversidade, no sentido de que uma empresa inclusiva se traduz em responsabilidade social e cidadania, contribuindo assim para a diminuição das desigualdades sociais em nosso País.

## **Conclusões**

- O Brasil dispõe de legislação para pessoas com deficiência das mais avançadas do mundo. Não obstante, observamos que a mesma nem sempre é cumprida por vários motivos, tais como: desconhecimento, preconceito, cultura, falta de vontade e de políticas públicas.

- A Lei nº 8213/1991, conhecida como Lei das Cotas, sobre a reserva de cargos nas empresas privadas para pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiárias reabilitadas, disciplinada no Decreto nº 3.298/1999, constitui instrumento legal importante. No entanto nem sempre é cumprida, conforme demonstrado por Neri *et al.*<sup>12</sup>; Jaime e Carmo<sup>10</sup>; Araujo e Schmidt<sup>32</sup>. Mas a tendência é de melhoria, de acordo com dados da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo.

- Os profissionais dos serviços de saúde devem se apropriar da legislação brasileira em vigor e estar sensibilizados para a questão da inclusão das pessoas com deficiência. Durante as inspeções nos ambientes de trabalho, devem atentar também para a qualidade da inserção desses trabalhadores no mercado, observando as disposições contidas no Código Sanitário Estadual, Lei nº 10.083/1998, Portaria nº 3.214/1978 e outros instrumentos legais relacionados, com vistas à promoção, prevenção e proteção da saúde de todos trabalhadores.

- A acessibilidade é de fundamental importância para as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, tanto na vida cotidiana como no ambiente de trabalho. Trata-se de questão de direitos e cidadania garantir que sejam cumpridas as determinações contidas na NBR 9050/2004 da ABNT e no Decreto nº 5296/2004.

- A educação é um direito de todos, previsto na Constituição Federal de 1988, assim como a igualdade de condições de acesso e permanência na escola, os quais devem ser garantidos, pois a habilitação para o mercado de trabalho tem início com a inclusão das pessoas com deficiência na educação, em todos os seus níveis, que em consequência aumentam as chances das mesmas para o emprego e profissão.

- A revisão bibliográfica apresentada neste estudo poderá contribuir como subsídio à elaboração da norma técnica para proteção da saúde no trabalho das pessoas com deficiência, prevista no Código Sanitário do Estado de São Paulo.

- Ademais, é pertinente a realização de um Catálogo de Legislação, contendo na íntegra esse arcabouço legal, para um conhecimento mais amplo dos profissionais dos serviços de saúde que atuam nas vigilâncias sanitárias estaduais, municipais e nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador.

- A qualidade da inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho deve ser entendida como um dos objetos da ação da saúde pública.

- A inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve revestir-se de um outro olhar, despojado de preconceitos, por parte da sociedade, com equiparação de oportunidades e compreensão das potencialidades das pessoas, pois é da diversidade e do direito de todos que a sociedade pode engendrar sua melhor cultura, trabalho e convívio social.

### **Agradecimentos**

Ao Dr. José Carlos do Carmo, Engº Luiz Antonio Valente, à Profª Dra. Frida Marina Fischer, ao Engº Dr. Carlos Alberto Garcia e aos amigos da DVST/CVS.

### **Referências bibliográficas**

1. Sasaki RK. Quantas pessoas têm deficiência? 1998 [acesso em 26 jun 2007]. Disponível em: [http://www.educacaoonline.pro.br/quantas\\_pessoas\\_tem\\_deficiencia.htm](http://www.educacaoonline.pro.br/quantas_pessoas_tem_deficiencia.htm)
2. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Manual de legislação em saúde da pessoa com deficiência. 2 ed. rev. atual. Brasília: Editora do Ministério da Saúde; 2006.
3. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico; 2000 [acesso em 27 fev 2007]. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>.
4. Brasil. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado; 1988.
5. Brasil. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. 25 jul 1991. Republicação em 14 ago 1998.
6. São Paulo (Estado). Lei nº. 10.083, de 23 de setembro de 1998. Dispõe sobre o Código Sanitário do Estado de São Paulo. Diário Oficial do Estado de São Paulo. 10 mar 1998.
7. ONU - Organização das Nações Unidas. Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006.
8. Gil M, coordenadora. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos; 2002 [acesso em 10 jan 2007]. Disponível em: [http://www.uniethos.org.br/\\_Uniethos/Documents/manual\\_pessoas\\_deficientes.pdf](http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf).
9. Vital FMP. Mobilidade urbana sustentável: fator de inclusão da pessoa com deficiência. Boletim Técnico da CET 2006;40.
10. Jaime LR, Carmo JC. A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania. São Paulo: Ed. dos Autores; 2005.
11. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Bercovich A. A CIF e os censos de população. São Paulo; 2007.
12. Neri M *et al.* Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência. 2002

[acesso em 24 set 2008] Disponível em:  
[http://www.bndes.gov.br/clientes/federativo/bf\\_bancos/e0002351.pdf](http://www.bndes.gov.br/clientes/federativo/bf_bancos/e0002351.pdf)

13. Bueno CLR, Paula AR. Acessibilidade no mundo do trabalho. Brasília; 2006 [acesso em 22 abr 2007]. Disponível em:  
[http://www.mj.gov.br/ct/conade/conferencia/texto\\_base3.htm#Texto](http://www.mj.gov.br/ct/conade/conferencia/texto_base3.htm#Texto)
14. ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 9050, de 30 de junho de 2004. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos [acesso em 26 abr 2007]. Disponível em:  
[http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/corde/normas\\_abnt.asp](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/corde/normas_abnt.asp).
15. Brasil. Decreto nº. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Diário Oficial da União. 20 jan 1968 [acesso em 6 jan 2007]. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br>.
16. Brasil. Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 25 out 1989.
17. Brasil. Decreto nº. 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº. 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Diário Oficial da União. 23 maio 1991.
18. Brasil. Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 21 dez 1999.
19. Brasil. Lei nº. 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 9 nov 2000.
20. Brasil. 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, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 20 dez 2000.
21. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa nº. 20, de 26 de janeiro de 2001. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela fiscalização do trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. Diário Oficial da União. 29 jan 2001.
22. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa SIT nº 36, de 5 de maio de 2003. Altera a Instrução Normativa nº. 20, de 19 de janeiro de 2001, que trata da fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. Diário Oficial da União. 6 maio 2003.
23. Brasil. Decreto nº. 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa portadora de deficiência. Diário Oficial da União. 9 out 2001.
24. Brasil. Lei nº. 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais e dá outras providências. Diário Oficial da União. 25 abr 2002.
25. Brasil. Decreto nº. 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as leis nº. 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que

específica, e nº. 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. Diário Oficial da União. 3 dez 2004.

26. Brasil. Decreto nº. 5.598, de 1 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Diário Oficial da União. 2 dez 2005.
27. Brasil. Decreto nº. 5.904, de 21 de setembro de 2006. Regulamenta a lei nº. 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 22 set 2006.
28. Brasil. Lei nº. 11.126, de 27 de junho de 2005. Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia. Diário Oficial da União. 28 jun 2005.
29. Brasil. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras (NR). Regulamenta a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Diário Oficial da União. 23 jun 1977.
30. Clemente CA, Celestine EC. Trabalhando com a diferença: responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência. Osasco: Espaço da Cidadania; 2004.
31. Costa *et al.* Acessibilidade no Brasil: uma visão histórica.[acesso em 24 set 2008] Disponível em:  
<http://www.fsp.usp.br/acessibilidade/cd2005/conteudo/ATIID2005/MR1/01/AcessibilidadeNoBrasilHistorico.pdf>
32. Araujo JP, Schimidt A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. Rev. bras. educ. espec. 2006;12(2)
33. Ministério do Trabalho e Emprego. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, DEFIT; 2007. p.98 [acesso em 18 mai 2007]. Disponível em:  
[http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/pub\\_pessoas\\_com\\_Deficiencia\\_no\\_Mercado.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/pub_pessoas_com_Deficiencia_no_Mercado.pdf)

---

**Correspondência/Correspondence to:**  
Maria Aparecida Gomes Bronhara Yoshida  
Av. Dr. Arnaldo, 351 – Anexo III, 7º andar – Cerqueira César  
CEP: 01246-000 – São Paulo/SP – Brasil  
Tel.: 55 11 3065-4780  
E-mail: [mbronhara@cvs.saude.sp.gov.br](mailto:mbronhara@cvs.saude.sp.gov.br)



**Bepa**  
Av. Dr. Arnaldo, 351 - 1º andar, s. 135 – CEP: 01246-000  
São Paulo - SP - tels.: (11) 3066-8823 / 3066-8825  
e-mail: [bepa@saude.sp.gov.br](mailto:bepa@saude.sp.gov.br)

