

### **3 Legislação federal e legislação municipal, de Manaus/AM, a respeito de pessoas com deficiência, dentre elas os surdos**

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, há vários artigos que abordam o assunto em questão, como:

Art. 7º, inciso XXXI: dispõe que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 23, inciso II: aponta que é de competência comum da União, Estados e Municípios cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24, inciso XIV: informa que compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre a proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 37, inciso VIII: rege que a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência 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. 203, inciso IV: trata da habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

Art. 203, inciso V: garante um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei;

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

Art. 227, § 1º, inciso II: dispõe que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o

direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão; criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Da mesma forma, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, confere poderes ao Poder Executivo para estabelecer mecanismos de estímulo para a contratação, pelas empresas, de pessoas portadoras de deficiência.

Já a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, fixa um percentual dos cargos das empresas para ser preenchido por pessoas portadoras de deficiência. No Art. 93. da Lei 8.213, 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 de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º - O Ministério do Trabalho e da Previdência Social<sup>18</sup> 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.

A respeito da Lei 8.213/91, Carreira (2009) refere que a reserva de mercado de trabalho para as pessoas com deficiência somente agrava o problema da discriminação e do preconceito, e a razão é muito simples. Ao desejar garantir emprego para a pessoa com deficiência, o governo está

<sup>18</sup> Atualmente, Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério da Previdência Social, respectivamente.

exigindo a assinatura de um contrato de trabalho unilateral, que interessa apenas a uma das partes. Este contrato de compra de força de trabalho estará condenado ao insucesso.

A Lei 7.853/89 dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crime, e dá outras providências.

O Decreto N° 3.298/99 regulamenta a Lei N° 7.853/89, e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Conforme o exposto por Assis, Pussoli e Lacerda (1994), o Brasil é um dos países mais avançados do mundo na criação de leis de proteção à pessoa com deficiência. A Lei n.º 8.123, de 25 de julho de 1991, também conhecida como Lei de reserva de mercado, que obriga empresas privadas a contratar pessoas com deficiência auditiva é bastante conhecida.

As ações reivindicatórias por leis que garantam o acesso ao trabalho são prioridades das associações, e isso ocorre de forma intensiva em diferentes países. No Brasil, são conquistas desses movimentos a lei de reserva de mercado (Constituição Federal, art. 37º, inciso VIII) e a Instrução Normativa n° 5 de 30/08/91 do Ministério do Trabalho e da Previdência, que institui o programa de treinamento profissional junto às empresas. Essa Instrução Normativa refere-se ao trabalho para pessoas portadoras de deficiência que oferece, nas indústrias, atividades com fins terapêuticos, de reabilitação, e que ocorre sob a tutela de entidades que tenham o objetivo de assistir o deficiente (Assis, Pussoli e Lacerda, 1994, p. 128).

Essas leis adotam uma concepção de sujeito a partir de sua deficiência, e as ações daí efetivadas remetem à reabilitação e à normalização.

Esse é um ponto que considero importante na discussão sobre a educação dos surdos e o trabalho, uma vez que encontramos, tanto nas escolas quanto nas associações, discursos que procuram demonstrar as competências e eficiência das pessoas com deficiência auditiva. Discursos como esses estão inseridos numa lógica neoliberal e, utilizados por esses grupos, reinscrevem-se na lógica da deficiência (Klein, 2005, p. 86).

Devem ser considerados alguns aspectos sobre os direitos da pessoa com deficiência no que se refere aos concursos públicos (sociedade de economia mista, autarquias, fundações públicas e também União, Estados,

Municipais e Distrito Federal). No sítio *web* da FENEIS, pode-se verificar algumas explicações sobre o direito dos surdos ao trabalho<sup>19</sup>:

A Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, art. 5º, reserva um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadores de deficiência e define os critérios para sua admissão;

Em concursos públicos federais (no âmbito da Administração Pública Federal, ou seja, empresas públicas federais, sociedade de economia mista pública, autarquias federais, fundações públicas federais e também a própria União) até 20% das vagas são reservadas às pessoas portadoras de deficiência. Desta forma, este percentual não é o mesmo para cada Estado, Município ou para o Distrito Federal, porque é a lei de cada uma dessas instâncias que irá estabelecer o percentual de quotas de admissão para os portadores;

Os portadores de deficiência têm preferência ante os demais, caso aprovados no concurso, independente de sua classificação;

Caso nenhum portador de deficiência seja aprovado em um concurso, desconsideram-se as vagas reservadas para eles;

Fiscalizar as empresas que, discriminatoriamente, não estão admitindo candidato que se comunica apenas com a LIBRAS, dando preferência a candidatos oralizados;

No Estado de Minas Gerais, na Constituição Estadual, art. 28 e a Lei Estadual nº 11.867 de 28 de julho de 1995, tal percentual é de 10% (dez por cento);

No serviço público do Estado do Piauí, conforme Lei Estadual nº 4.835, de 23/05/1996, o percentual de vagas reservadas aos portadores de deficiência corresponde a 10%. No município de Teresina, conforme Lei Municipal nº 2.256, de 25/10/1993, a reserva corresponde a 5% das vagas;

Quanto ao trabalho em empresa privada, a Lei Federal nº 8.213/1991, art. 93º, prevê proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário ou critério de admissão do emprego em virtude de candidato ser deficiente.

Porém, para Carreira (1997), mesmo sendo o Brasil um dos países mais avançados do mundo na criação de leis de proteção à pessoa com deficiência, muitos empresários ainda desconhecem a capacidade de trabalho do surdo e as medidas administrativas para a sua contratação (recrutamento,

---

<sup>19</sup> Informações disponíveis em: <http://www.feneis.com.br/page/>. Acesso em 18 de julho de 2010.

seleção, treinamento, legislação). Mesmo assim, já não é difícil ver, com frequência, surdos trabalhando em supermercados ou hotéis. Que razão têm tido essas empresas para procurar conhecer melhor o universo do deficiente auditivo e/ou para contratar o deficiente auditivo?

Para Klein (2009), as ações reivindicatórias por leis que garantam o acesso ao trabalho são prioridades das associações, e isso ocorre de forma intensiva em diferentes países. No Brasil são conquistas desses movimentos a lei de reserva de mercado (Constituição Federal, art. 37º, inciso VIII) e a Instrução Normativa N.º 5 de 30/08/91 do Ministério do Trabalho e da Previdência, que institui o programa de treinamento profissional junto às empresas. Essa Instrução Normativa refere-se ao trabalho para pessoas com deficiência que oferece atividades com fins terapêuticos, de reabilitação, e que ocorre sob a tutela de entidades que tenham o objetivo de assistir o deficiente.

Após o breve panorama sobre a legislação federal que regulamenta questões sobre pessoas com deficiência, dentre elas os surdos, apresenta-se aqui, ainda que de forma despretensiosa e sintética, os diplomas legais que regulamentam o tema na cidade de Manaus/AM, campo empírico para esta pesquisa:

Lei Nº 0125 de 20 de março de 1991 – Regulamenta o Art. 112 da lei Orgânica do Município e dá outras providências. Art. 1º Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 2% (dois por cento) dos cargos e empregos públicos de cada carreira existente nos quadros da administração direta, indireta e fundacional deste Município, na forma do art. 112 da Lei Orgânica de Manaus;

Lei Nº 175 de 10 de março de 1993 – Define as metas da Prefeitura Municipal de Manaus, reorganiza a administração municipal e dá outras providências. Art. 1º A Prefeitura Municipal de Manaus tem como metas: II – a proteção aos deficientes, à maternidade, à infância, aos adolescentes e aos idosos;

Lei nº 250 de 05 de julho de 1994 – Dispõe sobre o atendimento preferencial de idosos, gestantes, mulheres com criança de colo e deficientes em estabelecimentos comerciais de serviços e similares no Município de Manaus, e dá outras providências.

Lei Nº 297 de 25 de julho de 1995 – Fica autorizado o Executivo Municipal a instituir o programa de prevenção audiovisual nas escolas públicas municipais;

Lei Nº 558 de 01 de setembro de 2000 – Dispõe sobre inclusão da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS no currículo escolar da rede municipal de ensino;

Lei Nº 567 de 09 de novembro de 2000 – Assegura a informação e o atendimento aos deficientes auditivos em órgãos públicos do município, por meio da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS e dá outras providências;

Lei Nº 661 de 10 de julho de 2002 – Assegura direito à prioridade de atendimento em hospitais e postos de saúde (exceto emergência), sediados em Manaus, às pessoas idosas e aos portadores de deficiência física, sensorial e mental;

Lei Nº 676 de 18 de novembro de 2002 – Considera de utilidade pública a Associação dos Surdos de Manaus – ASMAN e dá outras providências;

Lei Nº 145, de 17/012/2004 – Dispões sobre a obrigatoriedade de as agências bancárias no âmbito do Município de Manaus abrirem mais cedo para atender a pensionistas públicos, especialmente idosos e deficientes;

Resolução promulgada Nº 017/2004, de 07/06/2004 – Art. 1º - O vereador fica obrigado a contratar 1 (um) portador de necessidades especiais.

Não obstante os diversos diplomas legais relacionados, a legislação é sistematicamente descumprida. A Câmara Municipal de Manaus, pressionada por movimentos sociais das pessoas com deficiência, tem realizado reuniões com as empresas do Pólo Industrial de Manaus, a Delegacia Regional do Trabalho e os órgãos públicos municipais e estaduais ligados as políticas públicas voltadas para inclusão social das pessoas com deficiência, para juntos verificarem os entraves existentes para o cumprimento da Lei que garante emprego às pessoas com deficiência.

A Lei que estabeleceu a quota de 2 a 5% para a contratação de pessoas com deficiência em empresas que possuem acima de 100 empregados, de acordo com as entidades, não é respeitada. Todas as secretarias municipais e estaduais que trabalham com a inclusão dos portadores e várias entidades representativas dos 200 mil deficientes existentes no Amazonas já participaram de audiências públicas promovidas pela Câmara Municipal de Manaus, por meio de seus titulares ou

representantes. Todos foram unânimes em apontar como gargalos o preconceito da sociedade, da família, a falta de qualificação profissional, o transporte coletivo não adaptado às necessidades dos deficientes e falta de condições adequadas de acesso nas vias e espaços públicos.

A presidente da AAPNE revelou que as empresas do Pólo Industrial de Manaus, se preocupam apenas em mostrar que a estrutura física da empresa não é adaptada para empregar pessoas com deficiência, da mesma forma como alegam a falta de qualificação dessas pessoas. Ela revelou, ainda, que não envia mais ofícios pedindo apoio da Prefeitura Municipal de Manaus, porque sequer recebe resposta.

O presidente da comissão de Direitos Humanos da Câmara Municipal de Manaus, ao mesmo tempo em que defendeu publicamente a suspensão do incentivo fiscal para empresas descumprirem a lei federal, também criticou os deputados do Amazonas que, segundo ele, estão calados diante da omissão do empresariado<sup>20</sup>.

Há consenso entre os diversos segmentos de que a Prefeitura tem que redefinir os papéis de cada secretaria para estabelecer, junto com as entidades, empresas e a sociedade, as políticas públicas municipais de inclusão das pessoas com deficiência. A Câmara Municipal de Manaus informou também que já enviou representantes ao Ministério das Cidades para conhecer os projetos e recursos que atendam às pessoas com deficiência e que possam ser aplicados em Manaus. Há promessa de que a Câmara Municipal de Manaus promova encontro de representantes da Delegacia do Trabalho com representantes do Pólo Industrial de Manaus para encontrar uma solução ao cumprimento da lei federal<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Dados coletados no site da Câmara municipal de Manaus. Disponível em <http://www.cmm.am.gov.br>. Acesso em 15 de março de 2010.

<sup>21</sup> Idem.