

PRESIDENTE OAB BM



O espaço da Coluna do Presidente da OAB-BM desta edição, será gentilmente cedido para contarmos uma história no mínimo inspiradora. É a vida do estudante Renato Oliveira dos Santos, de 36 anos. Negro, deficiente visual e bolsista, Renato é um exemplo nos dias atuais. Durante o período escolar, sempre frequentou escolas públicas, e agora cursa o 10º período de

Direito na UBM (Universidade de Barra Mansa), campus Cicuta. Seu sonho é tornar-se Promotor de Justiça. Mas vamos ao começo desta história.

Em 1982, nascia em Volta Redonda, prematuramente, um bebê que estava com o destino traçado. Aos cuidados das enfermeiras, ele foi levado à incubadora sem a proteção dos olhos, o que provocou uma miopia acelerada. Aos 3 anos de idade, um tombo de bicicleta fez com que sua retina se deslocasse, e Renato perdeu totalmente a visão direita. Com o passar dos anos, o esforço diário fez com que ele perdesse lentamente a capacidade do olho direito, e hoje possui apenas 20% dessa visão.

Quando fez 12 anos, tudo começou a mudar. Ele aprendeu a jogar xadrez com um amigo, e mal sabia que sua vida nunca mais seria a mesma. Aos 17, começou a treinar profissionalmente, e aos 20 anos já dava aulas de xadrez em projetos sociais de Volta Redonda e Barra

Mansa – onde chegou a ganhar um prêmio da Petrobras. Vice-campeão estadual por três vezes, Renato não sabia que um dos principais desafios da sua trajetória ainda estava por vir. Terminando o curso de direito, o estudante tem dificuldades em conseguir estágio na área, e acreditem se quiser – muitos não o contratam pelo fato dele ser deficiente visual.

Com mais dois irmãos, Renato mora no bairro Vila Rica, em Volta Redonda, com a mãe. “Eu cheguei a fazer provas para entrar numa empresa, mas um dia tive que me ausentar para fazer exames, e me dispensaram”, disse. A revista da OAB-BM tem o prazer de contar essa história, que representa milhares de outras. E que tal fazer a diferença? Quem quiser conhecer mais um pouco da história desse campeão do xadrez e da vida, pode enviar um e-mail para: renato.santos-vr@outlook.com Obrigada Renato, sua história com certeza irá inspirar muita gente. Boa sorte!

É Lei

Se você já trabalhou em alguma empresa com mais de cem funcionários, com certeza encontrou algum colega com deficiência física ou intelectual. Se não, a companhia pode ter cometido infração contra a Lei nº 8.213, de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, que obriga o preenchimento de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários com reabilitados ou com deficiência.

Apesar de existir desde 1991, esta lei foi regulamentada nove anos depois, quando trouxe a questão da fiscalização sobre o cumprimento. Ainda neste momento, a regra não especifica quais as deficiências estariam inseridas, o

que foi finalmente estabelecido em 2004, quando, assim, a Lei de Cotas ficou mais redonda, preenchendo “buracos” que eram usados por empresas para recorrer à não contratação. Dessa forma, o Brasil começou a aplicar as regras com mais eficácia, evoluindo o tema ao longo dos últimos doze anos.

Algo muito pouco falado e conhecido é a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que também reforça a qualidade da inclusão e a ampliação de todas as deficiências, que ainda é restrito. A lei de cotas abrange o direito a todos os tipos de deficiência (física, visual, auditiva e intelectual), mas ainda há uma

preferência das empresas na contratação por pessoas com deficiência ‘menos impactantes’. Assim, existe uma maior busca, por exemplo, de deficientes físicos, enquanto aqueles com deficiência intelectual são os menos procurados.

Apesar de muitas pessoas ainda tratarem o assunto como realidade distante, 6,2% dos brasileiros têm algum tipo de deficiência, segundo dados do IBGE. Desta população, mais de 352 mil já estão inseridos no mercado de trabalho em todos os estados do país. Contudo, outros milhares ainda aguardam a inclusão no mercado de trabalho.



Quem pode ser considerado deficiente?

O Decreto 3.298/1999 considera deficiência toda perda ou anormalidade de uma estrutura, função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Entenda os números

A Lei exige que toda empresa de grande porte – com cem ou mais empregados – deverá preencher de 2% a 5% por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

- De 100 a 200 empregados - 2%
- De 201 a 500 empregados - 3%
- De 501 a 1.000 empregados - 4%
- De 1.001 em diante - 5%

Para todos

A regra é clara: não há argumento para descumprir a Lei de Cotas, uma vez que ela se dirige a todas as empresas – em qualquer setor, inclusive aqueles que possuem mais riscos, como o siderúrgico –, sem exceções. Isso porque a Justiça entende que sempre há funções possíveis de serem cumpridas por este público. O Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho fiscalizam isso de perto. Os próprios funcionários podem denunciar o descumprimento da empresa – que poderá ser multada.