



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

BRUNA SOUZA BINATO

**O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO E A CONQUISTA
DA CIDADANIA**

**Assis - SP
2010**

BRUNA SOUZA BINATO

**O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO E A CONQUISTA
DA CIDADANIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, com requisito para conclusão do Curso de bacharelado em Administração.

Orientador: Prof^o Dr^o Reynaldo Campanatti Pereira

Área de Concentração: _____

Assis – SP
2010

FICHA CATALOGRÁFICA

Binato, Bruna Souza

O Deficiente no Mercado de Trabalho e a Conquista da Cidadania/Bruna Souza Binato. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA -- Assis, 2010.

59 p.

Orientador: Profº Drº Reynaldo Campanatti Pereira
Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA/FEMA

1. Deficiente. 2. Mercado de trabalho

CDD: 658

Biblioteca da FEMA

O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO E A CONQUISTA DA CIDADANIA

BRUNA SOUZA BINATO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, Como requisito do Curso de Graduação em Administração, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Dr^o Reynaldo Campanatti Pereira

Analisador (1): Marcelo Manfio

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a Deus que me ilumina a cada passo e a cada decisão que tomo em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por estar sempre presente em minha vida.

Aos meus Pais, que sempre me apoiaram e me incentivaram nesta fase da minha vida.

Aos Professores e companheiros de sala e em especial meu Orientador, Prof^o Dr^o Reynaldo Campanatti Pereira que me auxiliou e me mostrou todos os caminhos para desenvolver com êxito, este trabalho.

Agradeço em especial minhas caras amigas de sala de aula que sentirei muita saudade: Priscila, Lucimar, Renata, Jane, Ana Ligia, Paula, Carol, Wanderléia.

Ao meu noivo Anderson, que me ajudou em todo momento.

A professora Tânia que me auxiliou na qualificação, junto ao meu orientador.

A rede de supermercados Avenida que abriu suas portas e me forneceu valiosas informações para conclusão desta pesquisa.

*“Por mais humilde que seja, um bom trabalho
Inspira uma sensação de vitória.”*

Jack Kemp

RESUMO

Deficiência é o termo usado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, assim, apresentamos neste trabalho, a atual situação do deficiente no Brasil, mais especificamente sua realidade no mercado de trabalho. Amparada por leis, vem ganhando um espaço cada vez maior em um mundo de preconceitos e tabus, onde a família tem um papel de extrema importância. Veremos também, as políticas das empresas para o emprego de deficientes e como a falta de qualificação prejudica a sua inserção.

Palavras Chave: Deficiência – Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Disability is the term used to define the absence or dysfunction of a psychic structure, thus, we present the current situation of the poor in Brazil, more specifically its reality in the labor market. Backed by law, is gaining a growing space in a world of prejudices and taboos, where the family has an extremely important role. We will also see the company policies for employment of disabled persons and the lack of skills hinders their insertion.

Keywords: Disability - Labor Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1	Distribuição de pessoas com Deficiência	p. 16
Ilustração 2	Pessoas com Deficiência	p. 31
Ilustração 3	Tipos de Deficiência	p. 31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Total da população com Deficiência	p. 17
Tabela 2	Ramo de Atividades	p. 41
Tabela 3	Número de empregados	p. 43

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	DEFICIÊNCIA	16
2.1	TIPOS DE DEFICIÊNCIA.....	18
2.1.1	Deficiência Física:.....	18
2.1.2	Deficiência Intelectual:.....	19
2.1.3	Deficiência Visual:	20
2.1.4	Deficiência Auditiva:.....	20
2.1.5	Deficiência Multiplica:	21
2.2	DICAS DE CONVIVÊNCIA	21
2.3	FAMÍLIA	23
2.4	ACESSIBILIDADE.....	25
2.5	SEXUALIDADE	26
2.6	INCLUSÃO SOCIAL.....	27
3	SETOR DE RECURSOS HUMANOS E O DEFICIENTE	29
3.1	CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.....	30
3.1.1	Escolaridade.....	32
3.1.2	Testes e Entrevistas	32
3.1.3	Recrutamento e Seleção	33
3.1.4	Treinamento	35
3.1.5	Avaliação de Desempenho.....	36
4	O NÍVEL DE EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS E SUAS OBRIGATORIEDADES	38
4.1	EMPRESAS OBRIGADAS A CUMPRIR A LEI DE COTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO	41
4.2	CÁLCULOS DO VALOR DA COTA	42
4.2.1	Multa por não cumprimento da cota	43
4.3	REDES DE SUPERMERCADOS AVENIDA: 63 ANOS DE COMPROMISSO COM A COMUNIDADE.	44

4.3.1	Missão da Empresa	45
4.3.2	Visão da Empresa	45
4.3.3	Política que a Empresa usa para a contratação dos deficientes.....	46
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS.....	48
	ANEXO I	49

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa esclarecer os critérios, direitos e deveres tanto de empregadores quanto de empregados, neste caso, deficientes.

Durante esta análise veremos situações que ocorrem no cotidiano das empresas para assim entendermos um pouco mais deste já não tão obscuro dilema social.

Para que haja um bom entendimento, iniciaremos a composição dos requisitos técnicos que garantem a problematização desta pesquisa. Neste contexto, esta pesquisa visa identificar os motivos e as conseqüências da dificuldade da inserção do deficiente no mercado de trabalho.

Após uma política de inclusão social praticada com a promulgação da constituição de 1988, tornou-se prioritário a criação de mecanismos para inserção do deficiente no mercado de trabalho. O desafio neste caso, não se limita apenas a esta inclusão, mas sim, torná-lo competitivo mesmo havendo diversas limitações.

Seguiremos ate a conclusão desta pesquisa, buscando sempre encontrar respostas satisfatórias, elucidando assim, dúvidas sobre um assunto bastante relevante em nos dias de hoje.

Veremos no primeiro capítulo os tipos de deficiência, a convivência de portadores, com a família, amigos, a sociedade em geral.

No segundo capítulo, veremos exemplos de como o RH tem papel fundamental no processo de inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho. Requisitos básicos, discriminação, situações burocráticas que hoje em dia tenta-se de todas as maneiras, simplificar e ajustar a sociedade para que a adaptação destas pessoas tão especiais se torne mais humana.

Finalizando, o terceiro capítulo, trata dos regimentos casa vez mais rígidos que as empresas implantam para contratação de deficientes.

Com a globalização, a competitividade industrial, trouxe esse grande agravante, que é combatido por rígidas fiscalizações, imposição de multas a infratores e reincidentes. E também o exemplo bem sucedido, de uma grande empresa, que se

preocupa com a sociedade, e coloca a inclusão dos deficientes como uma grande chance de aprendizado humano.

2 DEFICIÊNCIA

Conforme o Artigo 3º do Decreto federal nº 3298/1999, deficiência é entendida como todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos na sua locomoção, na coordenação de movimentos, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e contato com as outras pessoas.

A terminologia sobre deficiência passou por diversas modificações, acompanhando evolução dos paradigmas que representam os valores e conceitos de cada época. o termo correto atualmente é pessoa com deficiência, utilizado no texto da convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência.

A pessoa com deficiência apresenta limitações nas habilidades físicas, sensoriais, e ou, cognitivas para a realização de atividades que podem ser minimizadas, ou até mesmo eliminadas, com a utilização de equipamentos ou adaptações que oferecem condições ao desempenho de funções, além de permitir melhor convívio dado às barreiras impostas pelo ambiente social.

A Organização Mundial da Saúde define deficiência como sendo o termo usado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica. Diz ainda que a expressão “pessoa deficiente” pode ser aplicada referindo-se a qualquer pessoa que possua uma deficiência e refere-se a pessoas que estão sob o amparo de uma determinada legislação. Como mostra a ilustração:

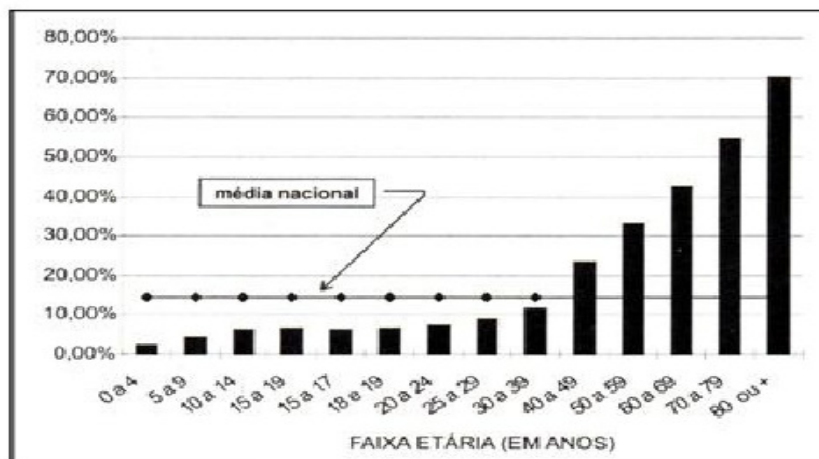


Ilustração 1: IBGE Censo 2000 - Distribuição de Pessoas com Deficiência

O gráfico acima, com a linha representando a media de todas as idades e as colunas o percentual em cada faixa etária, demonstra que se eles tiverem o privilégio de envelhecer, mais e mais as chances de encontrarmos alguém com a deficiência não será olhando para os outros, mas sim para o espelho.

Os estados mais populosos são os que apresentam o maior numero de pessoas com deficiência, como é de se esperar, esta seqüência (total da população X população com deficiência) só é quebrada em alguns estados. Em ordem decrescente, temos a seguinte distribuição:

Brasil e Unidade da Federação	População Total	Pelo Menos uma das Deficiências	%
Brasil	169.872.856	24.600.256	14,48%
São Paulo	37.035.456	4.203.632	11,35%
Minas Gerais	17.905.134	2.667.709	14,90%
Rio de Janeiro	14.392.106	2.131.762	14,81%
Bahia	13.085.769	2.046.326	15,64%
Rio Grande do Sul	10.187.842	1.535.587	15,07%
Pernambuco	7.929.154	1.379.704	17,40%
Paraná	9.564.643	1.297.877	13,57%
Ceará	7.431.597	1.288.797	17,34%
Pará	6.195.965	945.800	15,26%
Maranhão	5.657.552	912.930	16,14%
Santa Catarina	5.357.864	761.564	14,21%
Goiás	5.004.197	716.052	14,31%
Paraíba	3.444.794	646.099	18,76%
Piauí	2.843.428	501.409	17,63%
Rio Grande do Norte	2.777.509	489.824	17,64%
Alagoas	2.827.856	474.624	16,78%
Espírito Santo	3.097.498	456.493	14,74%
Amazonas	2.817.252	401.649	14,26%
Mato Grosso	2.505.245	341.494	13,63%
Sergipe	1.784.829	285.823	16,01%
Mato Grosso do Sul	2.078.070	285.077	13,72%
Distrito Federal	2.051.146	275.580	13,44%
Rondônia	1.380.952	190.242	13,78%
Tocantins	1.157.690	181.447	15,67%
Acre	557.882	78.844	14,13%
Amapá	477.032	63.355	13,28%
Roraima	324.397	40.555	12,50%

Tabela 1: IBGE Censo 2000 - Total da População com Deficiência

O Estado de São Paulo é o que tem o menor percentual de sua população total com algum tipo de deficiência (11,35%). No entanto o número absoluto de pessoas com deficiência (4.203.632) é o maior do que a população total de quinze Unidades da Federação.

O estudo da distribuição por municípios pode fornecer informações importantes para o planejamento das ações de inclusão, como podemos observar em alguns dados referentes ao estado de São Paulo. Considerando-se os vinte municípios com maior número de pessoas com a deficiência, de um total de 645 municípios, temos 2.103.317 pessoas, correspondendo a 50,0% do total de pessoas com deficiência.

Vale lembrar que estes valores referem-se ao momento da realização do Censo 2000.

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

- a) Laudo médico, que pode 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 nº159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº3.298/99, 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

2.1 TIPOS DE DEFICIÊNCIA

2.1.1 Deficiência Física:

É todo comprometimento da mobilidade, da coordenação motora geral, causada por lesões neurológicas, neuromusculares e ortopédicas ou ainda por má-formação congênita ou adquirida.

A deficiência física engloba vários tipos de limitações motoras. São elas:

- Paralisias totais (plegias) ou parciais (paresias)
- Paraplegia/Paraparesia: comprometimento da função das pernas, tronco e outras funções fisiológicas.
- Teraplegia/Tetraparesia: comprometimento da função dos braços e das pernas. O grau de imobilidade dos membros superiores depende da altura da lesão.
- Hemiplegia/ Hemiparesia: comprometimento de um dos lados do corpo, como consequência de lesões cerebrais.
- Outras: Triplegia/Triparesia, Monoplegia/Monoparesia.
- Paralisia Cerebral: termo amplo para designar um grupo de limitações psicomotoras resultantes de uma lesão no sistema nervoso central durante a gestação, parto ou processo de amadurecimento do cérebro da criança. Geralmente pessoas com a paralisia cerebral apresentam movimentos involuntários e espasmos musculares repentinos.
- Amputação ou ausência de membro: perda total ou parcial de um dos mais membros do corpo.
- Ostomia: procedimento em que é criada uma estrutura de comunicação com o exterior do corpo para funções fisiológicas, como por exemplo, eliminação de fezes e urina. Podem ser temporárias ou permanentes.
- Nanismo: deficiência do crescimento provocada por insuficiência endócrina ou má alimentação.
- Membros com deformidade congênita ou adquirida.

2.1.2 Deficiência Intelectual:

Atraso ou lentidão no desenvolvimento cognitivo adquirido até os 18 anos que pode ser percebido na maneira de falar, caminhar, escrever, autocuidado, compreendida, entre outras.

Pelas 10 habilidades adaptativas: comunicação, autocuidado, habilidades sociais, vida familiar, lazer, habilidades sociais, uso comunitário, autonomia, saúde e segurança, funcionalidade acadêmica, trabalho.

2.1.3 Deficiência Visual:

Perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com uso de tratamento cirúrgico, clínico ou lentes, assim definidas pelo Decreto nº 5.296/2004.

Cegueira são pessoas com acuidade visual igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com melhor correção óptica.

Baixa visão são pessoas com acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Eventualmente, podem ter a visão melhorada por meio de técnicas e auxílios especiais, com o uso do óculos, lentes de contato ou eventuais tratamentos e cirurgias oftalmológicas.

Diminuição do campo visual: pessoas que cujo somatório da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°.

Os casos de perda monocular da visão, mesmo total, e acuidade superior a 0,3 com o uso de óculos ou lentes não são consideradas para cumprimento de cotas.

2.1.4 Deficiência Auditiva:

É perda de 41 decibéis ou mais aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz, que compromete a capacidade de compreender a fala através do ouvido.

Já o deficiente auditivo parcial é perda 41 decibéis, a pessoa consegue se expressar oralmente e perceber a voz humana com ou sem a utilização de um aparelho.

Tem também a deficiência auditiva total ou surdez que é a perda superior a 41 decibéis.

A perda da audição em apenas um dos ouvidos, mesmo sendo total, não é considerada deficiência para cumprimento de cota.

2.1.5 Deficiência Multiplica:

Associação de duas ou mais deficiências descritas anteriormente.

2.2 DICAS DE CONVIVÊNCIA

Muitas pessoas têm receio de conviver com pessoas que adquiriram ou que nascem com algum tipo de deficiência, essas chamadas barreiras atitudinais somente serão derrubadas com maior participação das pessoas com deficiência em todas as dimensões da sociedade.

Ainda hoje, mesmo com tanta informação, o preconceito é uma barreira muito grande para inserção de pessoas deficientes na sociedade e no mercado de trabalho. A humanidade caminha para a diminuição do preconceito e o estigma na vida de uma pessoa deficiente pode ser amenizado com o tempo. Porém, muitas pessoas ainda vêem a deficiência como sinônimo de incapacidade, limitações, transformando as pessoas deficientes em merecedores de desprezo e compaixão.

De acordo com Ribas (1985), as pessoas têm uma imagem errônea do que é deficiência, o que faz com que a sociedade veja os portadores de deficiência como incapazes e improdutivos, a discriminação mostra uma imagem equivocada dos portadores de deficiência e de suas limitações.

Apesar das diferenças existentes em cada pessoa, vale lembrar que o respeito tem que ser dado a qualquer uma, não importando suas características físicas e limitações, o importante é ter em mente que todos merecemos oportunidades de mostrar que somos capazes, de fazer parte da sociedade e poder trabalhar com a mesma dignidade que é dada a qualquer outra pessoa.

O preconceito é conseqüência do desconhecimento, uma vez que estabelecemos contato com a diversidade humana, torna-se possível a elaboração de um conceito mais condizente com a realidade.

Veremos abaixo algumas dicas de como conviver com a deficiência, conforme suas limitações.

Na deficiência física, com simples atitudes podemos facilitar a vida de deficientes, como ao movimentar na cadeira de rodas com cuidado e atenção apenas com a permissão do deficiente, lembrando sempre de andar conforme o ritmo da pessoa, nunca se esquecendo de eliminar antes as barreiras físicas presentes no local. Não é recomendado pendurar objetos em cadeira de rodas, muletas e bengalas.

Ao conversar com o deficiente, fique de frente se possível e mantenha-se no mesmo nível do olhar da pessoa e palavras como “correr” e “andar” podem ser empregadas naturalmente sem constrangimento.

Para iniciarmos uma conversa com um deficiente auditivo, temos que acenar para o surdo ou tocar levemente em seu braço, não arremessando objetos para chamar atenção, falar de maneira clara, pronunciando bem as palavras, sem exagero, não é necessário falar mais alto.

Fale de frente para a pessoa surda para possibilitar a leitura labial, mesmo na presença de um interprete de libras, se tiver dificuldade para entendê-lo não tenha vergonha de pedir que repita , se necessário comunique-se por meio da escrita.

Para pessoas com deficiência intelectual, devemos agir da seguinte forma: não subestime sua capacidade, não superproteja, ajude apenas quando for solicitado, trate com respeito e consideração de acordo com a sua idade, aja naturalmente ao dirigir-se a pessoa.

Na deficiência visual, nunca se deve segurar o braço do deficiente, ao menos que ele peça. Coloque a mão da pessoa na cadeira para indicar o assento e da mesma forma indique corrimãos quando for subir uma escada, evite deixar barreiras físicas em áreas de circulação. Quando estiver em palestras, indique o posicionamento do publico em relação ao palco, não deixar portas de armários abertas ou cadeiras no caminho.

Sempre que abordar uma pessoa cega de imediato se identifica, não se sinta constrangido ao utilizar termos como “ver” e “olhar”, seja específico ao indicar

objetos e direções, indicações como esquerda e direita são mais eficazes que advérbios como “aqui” e “lá”, por exemplo.

Quando for sair do ambiente avise a pessoa, não é necessário falar mais alto, nunca exclua as pessoas com deficiência visual das atividades.

2.3 FAMÍLIA

A família é a parte fundamental no desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas, inclusive as deficientes. É nela que a igualdade e o respeito devem se manifestar, ajudando na formação de auto-estima destes indivíduos.

Hoje em dia esse tema está na mídia e com isso faz com que as pessoas falem, analisam e vejam as pessoas deficientes e suas vidas e com isso faz com que as pessoas visam mais a seus respeitos, porém, as pessoas que convivem diretamente com o deficiente precisam acreditar cada vez mais que muitas delas são capazes e capacitadas, ressaltando suas competências.

Uma pessoa com deficiência cuja família tem atitudes inadequadas, tende a sofrer a exclusão a rejeição na forma mais intensa num período crítico para o desenvolvimento e estruturação da personalidade, segundo Néri (2003) afirma ainda que essa pessoa possa desenvolver um sentimento de desvalorização pessoal.

De acordo com Bonanato (2008), existe uma diferença no modo de agir das famílias de grandes cidades em comparação as de municípios menores, o fato dos grandes centros oferece maiores oportunidades de tratamento e trabalho faz com que as famílias saiam de casa frequentemente, ampliando as relações da pessoa deficiente. Isso aumenta a possibilidade de crescimento pessoal e conseqüentemente da independência, já nas pequenas cidades, as famílias tendem se reunir ao redor da pessoa deficiente, em um comportamento que demonstra proteção, impossibilitando esses indivíduos ter oportunidades de crescimento profissional e pessoal.

Tem que haver muita comunicação verbal e não verbal dentro da família, isso é a primeira coisa que a família deve influenciar. Quando não se tem comunicação, gera

muitas dificuldades no relacionamento na família, como: vergonha, com sentimentos de culpa, inferioridade, às vezes até não amado, etc.

Segundo Rey e Martinez (1989 apud Neri 2003), a família representa talvez a forma de relação mais completa e de ação mais profunda sobre a pessoa, dada a enorme carga emocional das relações entre eles.

É presente que a família estruturada transmite uma excelente base para o deficiente, que é fundamental, pois a dependência que possui é maior do que as demais.

Neste caso, ninguém melhor do que a família para mostrar a capacidade e inteligência que o deficiente possui, tendo em vista as dificuldades que ele irá enfrentar e como lidar com esses traumas. Mostrando assim o primeiro passo para o mercado de trabalho.

Todos os fatos em relação ao papel de qualquer família são verdadeiros no que se refere a família do deficiente, porém, a prova que indicam que os problemas serão mais intensos no caso de uma família com o membro deficiente.

É errata a atitude dos pais de tentarem disfarçar os fatos apresentados à família e aos parentes, no intuito de amenizar o choque. Pois, na maior parte dos casos, esse comportamento representa uma forma inconsciente de esquivar-se a uma responsabilidade desagradável.

Pesquisas clínicas têm revelado que a maior influência sobre a aceitação ou rejeição da criança deficiente pela família é a atitude da mãe. Se ela é capaz de lidar com o fato com a aceitação e segurança razoáveis, de forma bem ajustada, a família será capaz do mesmo, Banish (1961) descobriu que as crianças seguem as atitudes dos pais no que se refere a um deficiente na família, se a mãe torna melancólica, chorosa, desapontada, desajeitada e lamentosa, o pai e os irmãos seguiram seu exemplo.

As famílias não terão de lidar apenas com as pressões internas, mas também com aquelas exercidas por forças sociais externas. Os parentes, amigos e conhecidos bem intencionados com frequência criam problemas adicionais.

Inconscientemente, podem através de atitudes, exercer pressões sobre a família do deficiente, sugerindo que há médicos e clínicas mais indicados para as crianças

ou novas técnicas de tratamento que deveriam ser experimentadas de imediato. Esses comentários repletos de boa intenção muitas vezes são interpretados pelas famílias supersensíveis e extenuadas como um questionamento crítica e cruel de suas capacidades e decisões como indivíduos maduros.

2.4 ACESSIBILIDADE

Segundo a Norma Brasileira nº9050, de 2004, da Associação Brasileira de Normas Técnica, o termo acessibilidade pode ser entendido como: “possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia, de edificações, espaços, mobiliários, vias públicas, equipamentos urbanos e transportes coletivo.” (ABNT NBR 9050: 2004, p. 10).

As barreiras arquitetônicas têm dificultado a entrada de pessoas deficientes no mercado de trabalho, pois impedem e limitam seu acesso.

As pessoas com deficiência se afastam cada vez mais do mercado de trabalho, por causa da acessibilidade, pois nas empresas ainda é tudo precário, nem todas as empresas estão adequadas para atender corretamente, com todos os requisitos que eles necessitam.

Antigamente o acesso de uma pessoa deficiente era muito complexo, mesmo com tantas mudanças na sociedade atual e as regulamentações exigidas por lei, essas pessoas ainda encontram muita dificuldade em diversos âmbitos sociais.

De acordo com Néri (2003), a acessibilidade surge como um atributo imprescindível na sociedade e permite que todas as pessoas possam desfrutar das mesmas oportunidades como educação, saúde, trabalho, turismo, lazer e cultura.

O mundo hoje está mais aberto para a inserção do cidadão com a deficiência, e isso se deve não só pela conscientização da população, mas sim principalmente pelo rigor que a lei estabelece quanto à contratação dessas pessoas e as normas que a Lei nº7.853, de 1989 exige.

Como exemplo dessas normas pode citar: os meios de transportes adaptados, estruturas físicas de prédios, calçadas adequadas, acesso de lugares, portas mais

largas, e muitos outros, porem as empresas e prédios novos tem que se encaixar na lei, pois se não esses estabelecimentos serão notificados.

Nos ambientes internos, esses obstáculos ocorrem principalmente em: áreas de acesso e de circulação horizontal e vertical; formas de comunicação e sinalização; sanitários; vestiários; mobiliários: telefone, balcões, bebedouros, etc.

2.5 SEXUALIDADE

É uma questão de direito, a superproteção também impacta um tema polemico e delicado, envolvendo muito mais por preconceito do que por questões objetivas: a vida afetivo-sexual de adolescentes e jovens com deficiência.

Isso é uma situação muito difícil de lidar, pois os pais é o alicerce, principalmente nessa ocasião.

Em todos os seres humanos o desejo e as descobertas são sinas de saúde, mas quando a adolescência do deficiente começa a conhecer pessoas diferentes, a querer namorar e a buscar a vida sexual ativa, a família muitas vezes acaba achando que ira perder o controle de suas atividades, o que poderá gerar medo de que ele seja rejeitado, e ou, que sofra violências.

Mas é nessa hora que a família, acha que os deficientes são eternas crianças, e acabam negando o seu direito de sexualidade.

Para acabar com esses receios, veio a lei em 1989 para que os deficientes não se sintam mais negados nas sociedades, tendo a inclusão nas escolas, na comunidade, são estratégias fundamentais para a familiar não ter tanto problema na hora da inclusão no mercado de trabalho.

Por isso que os pais precisam ter os filhos deficientes como serem humanos normais, pois acaba sendo mais fácil na hora que precisar ter uma conversa seria, como se cuidar, de doenças, e outras coisas. A omissão do tema em casa, na escola ou no consultório, gera desinformação e preconceito.

2.6 INCLUSÃO SOCIAL

Incluir quer dizer fazer parte, introduzir, inserir. Inclusão é o ato ou efeito de incluir, assim a inclusão social das pessoas com deficiências significa torná-las participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos no âmbito da sociedade, do estado e do poder público. A inclusão é um processo que acontece gradualmente, com avanços e retrocessos isto porque os seres humanos são de natureza complexa e com heranças antigas, tem preconceitos e diversas maneiras de entender o mundo. Assim sendo, torna-se difícil terminar com a exclusão e mesmo existindo leis contra a mesma, não são leis que vão mudar de um dia para o outro a mentalidade da sociedade assim como o seu preconceito.

Pensar com pessoas com deficiência hoje, consiste em retornar a história da educação especial e fazer referência aos diferentes momentos vivenciados ao longo dessa história.

Miranda (2003) ressalta que ao analisarmos a história da educação especial na Europa e América do Norte encontram quatro fases de desenvolvimento que descreve a trajetória dos ditos “deficientes”.

No âmbito geral da deficiência, muitos nomes foram utilizados a fim de melhor se referir as pessoas que apresentam alguma diversidade. Em cada época histórica a pessoa com deficiência é percebida a partir dos valores intrínsecos daquela sociedade.

Segundo Sasaki (2005) até o século 20 as pessoas eram consideradas inválidas, ou seja, indivíduos sem valor que representavam um peso morto para a sociedade e para a família. A evolução ocorreu do século XIX até a década de 60, quando os deficientes passaram a ser vistos como incapacitados. Porém ao longo dessa época começou a ser considerada suas capacidades residuais, ou seja, existia uma capacidade mais limitada, e isso os reduzia em todos os aspectos físico, psicológico, social e profissional.

Os caminhos hoje traçados são no sentido de tentar se fazer uma inclusão mais justa, em que realmente insira as pessoas com deficiência e possibilite a elas uma

melhor qualidade de vida, na qual s sintam realmente fazendo parte do contexto das pessoas que são consideradas normais.

Muitas lutas já foram travadas na tentativa dessa inserção, mas ainda há muito que se fazer. Anexar uma pessoa com deficiência num ambiente diferente do qual ela convive diariamente não é tarefa fácil, porem não impossível. É preciso que exista qualificação dos profissionais, mais interesse do governo em relação a saúde do País como um todo, além da necessidade urgente na forma de perceber a pessoa com deficiência.

As capacidades podem ser limitadas, as dificuldades são aparentes na maneira como se comportam em relação com os outros, mais isso não deve ser um empecilho para a real inserção, aquela que não exclui e compreende que há uma diferença, mas considera que todos é diferentes uns dos outros.

Ao pensar por esse aspecto, ou seja, ao prepararmos a sociedade para olhar diferente as diferenças, podem estar realmente dizendo que estamos incluindo e aceitando todos da forma como são.

3 SETOR DE RECURSOS HUMANOS E O DEFICIENTE

A administração de recursos humanos refere-se a práticas e políticas necessárias para conduzir a aparência relacionada às pessoas no trabalho de gerenciamento, como: a contratação, avaliação, remuneração e o oferecimento de um ambiente seguro e bom aos funcionários da empresa, segundo Dessler (2003, p.02) veremos algumas práticas e políticas:

Conduzir análise de cargo(determinar a natureza do trabalho de cada funcionário); Prever as necessidades de trabalho e recrutar candidatos; Selecionar candidatos; Orientar e treinar novos funcionários; Gerenciar recompensas e salários (como remunerar os funcionários); Oferecer incentivos e benefícios;
Avaliar o desempenho; Comunicar-se (entrevistando, aconselhando, disciplinando); Treinar e desenvolver.

A administração de RH é muito importante para todos os administradores, tentando mostrar aonde não devemos errar, notaremos a seguir alguns erros, segundo Dessler (2003, p.02):

Contratar a pessoa errada para o trabalho; Ter um alto índice de rotatividade; Deparar-se com funcionários que não dão o melhor de si; Levar sua empresa ao tribunal por suas ações discriminatórias; Ter sua empresa considerada irregular de acordo com as leis federais de segurança no trabalho por práticas inseguras; Permitir que a falta de treinamento arruíne o efetivo de seu departamento; Estabelecer alguma prática de trabalho injusto.

O RH enfrenta mudanças diariamente, desde o século XX em diante podemos notar trazendo assim cada vez mais o aperfeiçoamento nas empresas. Sendo assim, o mesmo autor Dessler (2003, p.09) ressalta que:

No início do século XX, os primeiros departamentos de recursos humanos controlavam as admissões e as demissões feitas pelos supervisores, dirigiam ao departamento de pagamentos e administravam planos de benefícios. Era esse trabalho, que em grande parte consistia em assegurar que os procedimentos fossem seguidos.

Com o passar do tempo e o com crescimento expressivo, algumas empresas ultrapassam as fronteiras para um nível global, tornando assim o recrutamento um dos pontos chave para que esse crescimento se solidifique e atraia novos investimentos. Assim, Dessler (2003, p.90) como veremos no trecho abaixo a seleção a nível mundial torna-se imprescindível a grandes empresas:

À medida que as empresas atravessam as fronteiras nacionais, precisam lançar mão das fontes de recrutamento no exterior. Por exemplo, a Gillette International tem um programa de treinamento de graduados orientado para a identificação e o desenvolvimento de estrangeiros. As subsidiárias da Gillette no exterior contratam os estudantes de administração que se destacam nas melhores universidades locais. Esses estrangeiros são então treinados durante seis meses na fábrica da Gillette em seus países de origem. Alguns deles são selecionados para um treinamento de 18 meses na sede da empresa em Boston em áreas como finanças e marketing. Aqueles que são aprovados no treinamento recebem ofertas de cargos gerenciais iniciais nas fábricas da Gillette e seus países de origem.

A contratação do deficiente na organização é feita pelos profissionais que trabalham no RH, tendo um preparo antes do contato, pois eles devem estar preparados para a seleção. Como veremos a seguir.

3.1 CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Primeiramente, precisam ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas as peculiaridades que caracterizam as pessoas com a deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei das Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho de um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas.

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for

efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos.

Nos gráficos abaixo, veremos a real distribuição do número de pessoas com deficiência contratadas e do número de empresas contratantes:

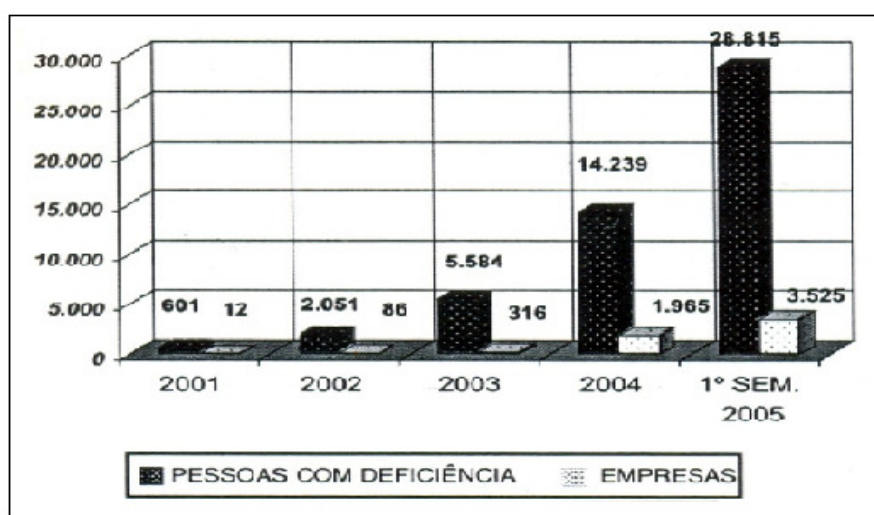


Ilustração 2: Dados extraídos do programa informatizado para registro, Análise e controle das informações em âmbito estadual.

Distribuição das pessoas contratadas por tipo de deficiência:

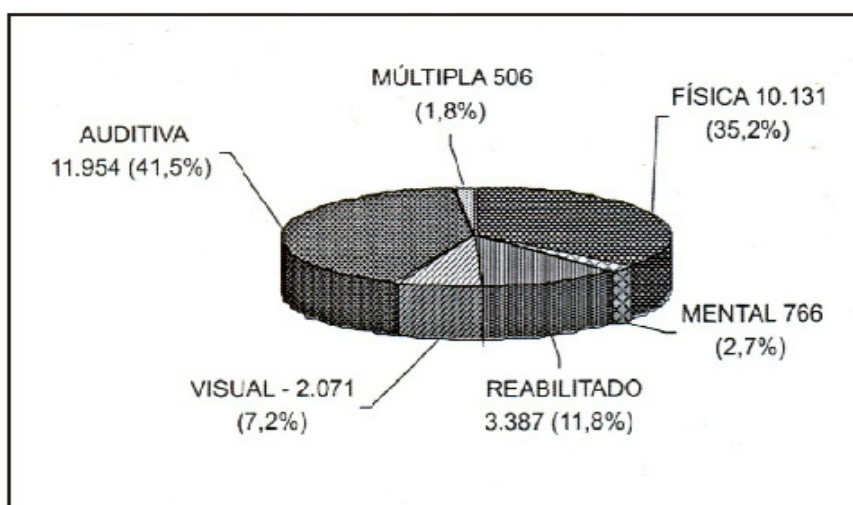


Ilustração 3: Dados extraídos do programa informatizado para registro, Análise e controle das informações em âmbito estadual

3.1.1 Escolaridade

Com relação à escolaridade as pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso a escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. Por outro lado, muitas vezes é exigido de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de formas necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho.

Existem outras atitudes a serem adotadas para facilitar a contratação de pessoas deficientes, o modelo atual da organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções, dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto pode realizar grande parte delas. A empresa sempre que possível deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma adequar o cargo as peculiaridades dos candidatos.

3.1.2 Testes e Entrevistas

Quando as empresas aplicam os testes e entrevistas com os deficientes seus instrumentos utilizados devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, como por exemplo, se for deficiente auditivo, tem que ter a presença de interprete de sinais, teste em braille para os deficientes visuais. O ideal quando forem ofertadas as vagas, é incentivar que os candidatos informem antecipadamente suas necessidades para participar do processo seletivo.

Na seleção de empregados, com deficiência ou não, não podem ser usados critérios pessoas, como discriminação de cor, idade, sexo, boa aparência. Somente os necessários ao exercício da atividade podem ser exigidos, se os requisitos não forem escritamente técnicos, a empresa incorre em inflação trabalhista e ate penal por discriminação.

As empresas interessadas nesses profissionais que não estiverem conseguindo achar, entrar em contato nos postos do Sistema Nacional de Empregos que eles possuem cadastros de candidatos portadores de deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social. As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados.

3.1.3 Recrutamento e Seleção

Os profissionais com deficiência podem ser recrutados da mesma maneira que qualquer outro profissional, porém, algumas empresas e instituições desenvolvem programas específicos de intermediação, de mão de obra para esse público o que torna mais fácil o processo de recrutamento.

Quando divulgar a existência de uma vaga, a empresa deve permitir que o candidato solicite, no processo de seleção, condições que estejam adequadas as suas características. Isso possibilita, por exemplo, que uma pessoa com deficiência informe que necessita de sala de fácil acesso para realizar uma entrevista.

Antes de instituída a obrigatoriedade de contratação, poucas eram as pessoas com deficiência que tinha a oportunidade de adquirir experiência profissional. Conforme recomendações da OIT, quando a experiência for necessária ao desempenho da função, a empresa poderá criar oportunidades pra que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e o conhecimento exigido para o exercício de certos cargos.

Durante o processo de seleção, o bom senso é a principal ferramenta para agir adequadamente na escolha e aplicação de testes psicológicos para a seleção de pessoas com deficiência, por exemplo: para pessoa com paralisia cerebral que apresenta dificuldade no controle de movimentos, a utilização de testes de personalidade que havia o traço gráfico do candidato não será o mais indicado com candidatos surdos, é importante a forma como se apresenta as instruções para a realização do teste. Mesmo que ele leia as instruções é preciso certificar-se que lê

não tenha dúvidas a respeito, do que se espera que ele faça ou a respeito do conteúdo do instrumento.

Para avaliar as pessoas com deficiência visual, a entrevista tem sido o instrumento mais utilizado.

Na avaliação de pessoas com deficiência intelectual, é importante consultar as organizações que ela tenha frequentado (escolas, entidade, etc.), que poderão favorecer o levantamento de informações longitudinais, permitindo melhor conhecimento a cerca de suas capacidades, habilidades e limitações.

Realizada em caráter de prevenção e com a finalidade de rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos a saúde relacionados ao trabalho, avaliação de saúde ocupacional reveste-se de maior relevância quando se refere a contratação de pessoas com deficiência. Ela tem a finalidade de identificar se as atividades designadas para as pessoas com deficiência estão de acordo com suas funcionalidades, além dos objetivos definidos pela legislação vigente.

Para que a avaliação contemple esse aspecto e contribua para a tomada de decisões da empresa, uma possibilidade é a utilização conjunta do diagnóstico das condições de saúde proporcionado pela CID- Classificação Internacional da Doença, complementado pelas informações sobre funcionalidade fornecidas pela CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, classificações internacionais da OMS – Organização Mundial da Saúde.

Dessa forma, as características de saúde das pessoas serão avaliadas no contexto das situações individuais e ambientais, uma vez que a incapacidade é produto da interação entre as condições do ambiente e as condições do indivíduo.

As informações de saúde, tanto da CID como da CIF, não devem ser usadas para recusar pessoas, a não ser que, dentro dos critérios da avaliação ocupacional, a exposição aos riscos inerentes a atividades seja prejudicial a integridade física do candidato.

Uma avaliação de saúde com foco nas potencialidades de realização e não nos limites é o caminho mais curto para a inclusão econômica de pessoas com deficiência, de modo produtivo e com igualdade de oportunidades.

3.1.4 Treinamento

A política de treinamento profissional deve prever igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. Dessa forma, alguns cuidados devem ser tomados ao se definir programas e locais de treinamento, como por exemplo, a contratação de leitores, intérpretes e material de ensino adaptado deve ser previstos, sempre que necessário. Deve-se também levar em consideração a acessibilidade das instalações, além dos funcionários da recepção devem saber do comparecimento de pessoas com deficiência e estar em condições de ajudá-las, após receber as devidas orientações.

O conteúdo programático deve contemplar ações de capacitação sobre o mercado de trabalho, noções de postura (profissional e corporal), favorecer a redução das desigualdades no ambiente de trabalho e o fortalecimento da auto-estima das pessoas com deficiência.

A contratação é apenas uma das etapas da inclusão da pessoa com deficiência na empresa. A permanência no cargo requer outras medidas importantes, tais como a integração do profissional com deficiência na empresa, a começar pelo envolvimento de toda a equipe com o deficiente. Todos os colaboradores deverão ter passado pelo processo de sensibilização sobre a questão da deficiência e respeito à diversidade. Dessa forma, o ambiente de trabalho irá incorporar os valores da cultura de acessibilidade, eliminando as barreiras de atitude.

Os gestores, como responsáveis pelo monitoramento das dificuldades que aparecem no dia a dia, podem utilizar vários instrumentos de apoio e buscar na equipe de recursos humanos as orientações necessárias.

Lições valiosas foram aprendidas a respeito da capacidade de pessoas com deficiência, as quais tanto empregadores como gestores e empregados devem ter em mente quando se incorporam pessoas com deficiência às equipes de trabalho.

Além dos treinamentos específicos para o desenvolvimento das tarefas, é necessário considerar a possibilidade de desenvolver programas objetivando ampliar o repertório pessoal e profissional dos empregados, visando a proporcionar a conquista de competências específicas para o desempenho profissional e

competências genéricas para a vida em sociedade, com conteúdos diferenciados que permitam compreender e reconhecer a diversidade social e seu valor; entender a deficiência como um fator de diferenciação e equidade; melhorar a compreensão sobre o mundo do trabalho, funcionamento do mercado e as principais transformações da sociedade brasileira neste campo; obter noções sobre evoluções do direito e dos direitos civis com ênfase no direito do trabalho e na proteção integral do cidadão.

3.1.5 Avaliação de Desempenho

A avaliação do desempenho dos funcionários deve compreender o atendimento das necessidades da empresa e respeitar as necessidades de cada pessoa do quadro de trabalhadores, sem favorecimentos. Para otimizar os resultados no processo de inclusão, também devem ser avaliados frequentemente os aspectos funcionais das ajudas técnicas para as necessidades dos indivíduos e as problemáticas do ambiente, considerando se os recursos estão coerentes com as atividades a serem realizadas e medir seu nível de sucesso, ou necessidade de reformulação.

O método da avaliação pode ser simples observação ou análises das tarefas, e o modelo pode ser desenvolvido e adaptado pela empresa observando elementos funcionais como mobilidade, cognição, percepção visual e auditiva na aplicação prática e instrumental de utilização de computador e outros equipamentos para a realização de tarefas.

Alguns fatores que podem ser avaliados são:

- discriminação de imagens e textos;
- memória;
- interação com o meio;
- processo lógico;
- atenção;
- expressão;

- motivação;
- autonomia;
- entrada de informações no computador (mouse, teclado ou outros recursos);
- saída de informação (texto, áudio, vibração, imagens ou outras).

Os elementos facilitadores podem ser simples adaptações nos postos de trabalho ou utilização de ajudas técnicas que podem reduzir as limitações ou, em alguns casos, possibilitar autonomia completa no desenvolvimento de determinadas tarefas.

4 O NÍVEL DE EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS E SUAS OBRIGATORIEDADES

O processo de globalização da economia exigiu das empresas brasileiras uma séria de modificações necessárias para garantir sua sobrevivência, num mundo cada vez mais competitivo. Foram tomadas medidas para aumentar a produtividade, diminuir os custos e concomitantemente, garantir e ampliar a qualidade dos produtos.

A adequação as normas internacionais, como as ISO - International Organization for Standardization, assim como a adoção de medidas que viraram moda (downsizing, Just in time etc) algumas, felizmente, em processo de revisão, foram acompanhadas do aumento das exigências para a contratação da mão-de-obra. Hoje em dia é muito comum as empresas exigirem o segundo grau completo, como escolaridade mínima, mesmo para as atividades mais simples.

As exigências de qualificação, somadas à grande competição pelas vagas de trabalho, num período de altos índices de desemprego, e às dificuldades de acesso à educação formal das pessoas com deficiência, constituem-se num entrave para a sua contratação.

Segundo Carlos Clemente, em seu livro “Trabalho e Inclusão Social de Portadores de Deficiência”, citando dados censitários, cerca de 6,20% de pessoas com deficiência, com 15 anos ou mais, freqüentam a escola, enquanto que este índice sobe para 17,05% entre pessoas da mesma faixa etária, que não tem deficiência. Com relação a anos de estudo, apenas 28,58% das pessoas com deficiência estudaram 8 anos ou mais, enquanto que para as pessoas sem deficiência este índice sobe para 53,44%.

A denominada “educação inclusiva para pessoas com deficiência”, hoje uma tendência mundial, propõe que elas freqüentem escolas regulares, não as mantendo afastadas dos demais alunos. No entanto, atitudes isoladas, como ameaçar mandar para a prisão os pais que se recusarem a colocar seus filhos com deficiência em escolas regulares, assim como os responsáveis por estas escolas que se recusarem

a aceita-los, não resolvem o problema e propiciam argumentos para os que são contra esta política que consideramos altamente positiva.

Isto não significa que não seja necessária a existência de serviços educacionais especializados, nem tampouco que seja possível garantir esta inclusão sem que sejam tomadas diversas medidas necessárias para sua viabilização. A ação do estado é de fundamental importância.

Na Espanha, por exemplo, o governo oferece transporte gratuito para as crianças com deficiência que moram longe da escola, microfones especiais para professores, que transmitem o som para os aparelhos fornecidos aos alunos com deficiência auditiva, livros que falam, para deficientes visuais, além de profissionais treinados para atender as necessidades especiais destes alunos.

Retomando a questão do nível de exigência das empresas para a contratação de trabalhadores com deficiência, temos nos deparado com algumas situações que consideramos absurdas, como anúncios na grande imprensa, do tipo:

“A empresa de grande porte procura pessoa com deficiência para trabalhar e exige:

- Curso superior completo,
- 2 idiomas fluentes,
- Mestrado,
- Experiência de 2 anos.”

“Empresa com ISO 9000 procura pessoa com deficiência para trabalhar e exige:

- Boa aparência,
- 2º grau completo,
- Experiência mínima de 2 anos,
- Disposição para viajar,
- “Carteira de motorista.”

“Empresa oferece vaga para pessoa com deficiência:

- Trabalhar sentado,

- Experiência de três anos de software de editoração,
- 2º grau completo.

“Empresa de grande porte solicita que a Delegacia Regional do Trabalho encaminhe currículos de candidatos para preenchimento de vagas nos meses de abril e maio:

- nº de vagas 1,
- cargo: especialista comercial,
- requisitos: idade condizente, inglês fluente, reconhecimento de informática, incluindo todos os aplicativos da Microsoft e ferramentas de banco de dados;
- bom conhecimento de tecnologia de transmissão de voz e dados,
- noções nas área fiscal, financeira e jurídica,
- técnicas de gerenciamento de projetos, negociação e postura comercial,
- liderança, auto-motivação, apto a trabalhar em ambiente de grande pressão, excelente relacionamento inter-pessoal, objetivo, pratico, dinâmico;
- curso superior completo ou cursando,
- mínimo 2 anos de experiência em administração de contratos,
- mínimo 1 ano de experiência no ramo da empresa.”

Alem de parecer piada, a apresentação de cópias destes anúncios era usada como desculpa para justificar o não cumprimento da obrigação legal, alegando-se que queriam contratar, mas não encontravam pessoas aptas para o preenchimento das vagas.

Nessa conduta tem sido a de não compactuar com este tipo de argumento, exigindo que se necessário a empresa diminua seu nível de exigências. Seguindo as linhas gerais de cooperação que adotamos, temos buscado encontrar alternativas, principalmente voltadas para o aumento da qualificação das pessoas com deficiência, após a sua contratação.

4.1 EMPRESAS OBRIGADAS A CUMPRIR A LEI DE COTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

Estabelecemos como meta notificar a totalidade das empresas privadas, com matriz no estado São Paulo, que tenham cem ou mais empregados na somatória de todos os seus estabelecimentos.

Identificar estas empresas, não é uma tarefa muito fácil, além de dinâmica da economia, com o encerramento e abertura de empresas diariamente, aumento e diminuição dos quadros de funcionários, os sistemas de informação que dispomos não facilitam o cálculo do total de empregados distribuídos, muitas vezes por vários municípios e unidades de federação.

Para obtermos informações mais precisas temos utilizados diferentes fontes. Considerando-se todos os ramos de atividade, estão localizadas, no estado de São Paulo, 9.515 matrizes de empresas que tem cem ou mais funcionários. O total de empregados, independentemente da localização do estabelecimento onde está registrado seu contrato de trabalho, é de 4.651.910.

As indústrias de transformação são o ramo mais numeroso com 32,1% do total das empresas e 25,8% dos empregados:

RAMO DE ATIVIDADE		EMPREGADOS		EMPRESAS	
A	AGRICULTURA, PECUARIA, SILVICULTURA E EXPLORAÇÃO FLORESTAL	114.308	2,5%	254	2,7%
B	PESCA	253	0,0%	2	0,0%
C	INDÚSTRIAS EXTRATIVAS	4.809	0,1%	17	0,2%
D	INDÚSTRAS DE TRANSFORMAÇÃO	1.201.544	25,8%	3.059	32,1%
E	PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELETRECIDADE, GÁS E ÁGUA	52.542	1,1%	56	0,6%
F	CONSTRUÇÃO	151.420	3,3%	460	4,8%
G	COMÉRCIO, REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, OBJETOS PESSOAIS E DOMESTICOS	471.179	10,1%	1.138	12,0%
H	ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	76.992	1,7%	172	1,8%
I	TRANSPORTES, ARMAZENAGENS E COMUNICAÇÕES	291.975	6,3%	627	6,6%
J	INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA	156.892	3,4%	155	1,6%
K	ATIVIDADES IMOBILIARIAS, ALUGUEIS E SERVIÇOS PRESTADOS AS EMPRESAS	683.241	14,7%	1.461	15,4%
L	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURIDADE SOCIAL	802.349	17,2%	790	8,3%
M	EDUCAÇÃO	157.534	3,4%	290	3,0%
N	SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS	298.178	6,4%	501	5,3%
O	OUTROS SERVIÇOS COLETIVOS SOCIAIS E PESSOAIS	188.694	4,1%	533	5,6%
P	SERVIÇOS DOMESTICOS	0	0,0%	0	0,0%
Q	ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL		4.651.910	100,0%	9.515	100,0%

Tabela 2: CAGED 2005 - Ramo de Atividade

Distribuindo as empresas por faixa de números de empregados, de acordo com a classificação da lei 8.213, verifica-se que grupo com o menor numero de empresas é o de “1001 ou mais empregados”, mas é ele, no entanto o que tem o maior numero de empregados e conseqüentemente o que deve contratar a maior parcela de pessoas com deficiência.

Um dos problemas para se definir o universo das empresas obrigadas a cumprir a Lei de Cotas é excluir as que são publicas, pois estas dependem de concurso para promover as suas políticas de inclusão, e não podem ser abordadas da mesma maneira pelo MTE. Por esta razão é que não as consideramos na definição de nossas metas.

A cota a ser cumprida pela empresa não pode ser preenchida, total ou parcialmente, por empregados que prestam serviços por meio de empresas terceirizadas. As empresas prestadoras de serviços com cem, ou mais empregados, também são, obviamente, obrigadas a contratar trabalhadores nestas condições, mas estes não podem ser considerados para a cota da empresa tomadora dos seus serviços, visto que não são seus empregados e sim da prestadora de serviços.

4.2 CÁLCULOS DO VALOR DA COTA

A Instrução Normativa SIT nº36, de 5 de maio de 2003, pelo acréscimo do parágrafo 4º ao art. 10 da Instrução Normativa nº20, de 20 de janeiro de 2001, determina como deve ser feito o cálculo do número de vagas destinadas aos trabalhadores com deficiência ou reabilitados quando o resultado da aplicação do percentual devido sobre o total de empregados resultarem fração de unidade.

As frações de unidades, quaisquer que sejam, significaram a contratação de um trabalhador, sendo sempre aproximadas para o número inteiro imediatamente maior. Por exemplo, uma empresa com 403 funcionários deve definir o valor da cota calculando 3% deste valor. Assim teremos: $403 \times 0,03 = 12,09$, o que significa que a empresa deverá contratar 13 trabalhadores com deficiência ou reabilitados.

A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo

indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, conforme definido Art.93, Parag. 1º, da Lei 8.213.

Desta maneira ao mesmo tempo em que deixa claro que o trabalhador nestas condições não goza de estabilidade, evita-se que as empresas, após sua contratação para cumprimento da cota obrigatória, o despeça e contrate em seu lugar outro que não satisfaça as exigências da lei.

Neste caso o conceito de “substituto de condição semelhante” não implica em contratar outro trabalhador com o mesmo tipo de deficiência obrigatoriamente.

4.2.1 Multa por não cumprimento da cota

Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho, lavrar o auto de infração à vista de descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares referentes ao cumprimento da obrigatoriedade das empresas em preencher uma parte dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências.

A lavratura pode ser feita de imediato, exceto nos casos em que deve ser respeita o critério da dupla visita. O Auditor Fiscal pode optar por omitir um termo de notificação, concedendo um prazo para a correção de irregularidade encontrada.

A portaria nº1199, de 28 de Outubro de 2003, trata de maneira específica sobre a imposição da multa administrativa variável, quando do não cumprimento do preenchimento de cargos por meio de pessoas com deficiência, ou beneficiário reabilitados, por parte das empresas obrigadas a fazê-lo. Calcula-se a multa multiplicando-se o número de trabalhadores com deficiência ou reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescida de um percentual que varia de acordo com o numero de empregados da empresa, conforme abaixo:

Nº DE EMPREGADOS	ACRÉSCIMO SOBRE O VALOR MÍNIMO
100 a 200	0% a 20%
201 a 500	20% a 30%
501 a 1000	30% a 40%
Mais de 1000	40% a 50%

Tabela 3: Casa Avenida Com. Imp. LTDA - Número de Empregados

O valor da multa, conforme o artigo 8º, Inciso V, da portaria MPAS nº 822, de 11 de Maio de 2005, é de R\$ 1.101,75, não podendo ultrapassar R\$ 110.174,67.

Exemplificando com um caso hipotético:

- total dos empregados dos estabelecimentos da empresa = 350
- percentual de vagas para a cota = 3%
- cálculo do número de vagas para a cota = $350 \times 0,03 = 10,5$
- números de vagas para cota após aproximação = 11
- número de empregados com deficiência ou reabilitados = 6
- número de empregados que faltam para completar a cota = $11 - 6 = 5$
- cálculo do valor inicial da multa = $R\$ 1.101,75 \times 5 = R\$ 5.508,75$
- acréscimo sobre o valor mínimo = 30%
- valor final da multa = $R\$ 5.508,75 \times 1,3 = R\$ 7.161,38$

A lavratura do auto de infração, pelo mesmo motivo, pode ser retido enquanto persistir a irregularidade. O valor mínimo legal é atualizado anualmente.

4.3 REDES DE SUPERMERCADOS AVENIDA: 63 ANOS DE COMPROMISSO COM A COMUNIDADE.

Em 1947 foi inaugurada a primeira loja do Grupo Avenida, inicialmente atuando no comércio de gêneros alimentícios, ferramentas, louças e miudezas em geral. A Casa Avenida, nome como o grupo é conhecido devido a sua tradição, atendia consumidores da cidade de Assis e região, com vendas no atacado e varejo. As mercadorias eram espalhadas pelo chão da loja e nas prateleiras de madeira sem nenhum padrão, os balconistas prestavam atendimentos aos seus clientes na pesagem de alimentos vendidos a granel. Já naquela época a Casa Avenida oferecia grande variedade de mercadorias aos seus clientes, máquinas de lavar roupas, moedores de café, enxadas, ferragens, mantimentos entre outros.

Os anos se passaram e a empresa foi crescendo e se modernizando atendendo às tendências do mercado.

O Supermercado Avenida durante 58 anos ficou sob o comando de seu fundador, Sr. Durvalino Binato que, com competência, espírito inovador e visão dirigiu a empresa que hoje conta com 20 lojas e dois postos de combustíveis, assegurando empregos diretos a aproximadamente 2.000 famílias. Com o falecimento do mesmo, em 09/01/2006, o comando da empresa passou aos filhos tendo na superintendência o Sr. João Antonio Binato.

A empresa tem lojas em Assis, Cândido Mota, Paraguaçu Paulista, Maracaí, Echaporã, Rancharia, Ourinhos, Presidente Prudente, Tupã, Lins e Santa Cruz do Rio Pardo no estado de São Paulo e em Santo Antônio da Platina e Bandeirantes no estado do Paraná.

Pelo que percebemos os Supermercados Avenida firmou-se como pólo regional de abastecimento de gêneros alimentícios e com a instalação de três postos de combustíveis um em Assis, Paraguaçu Paulista e Santa Cruz do Rio Pardo a empresa trouxe uma grande inovação para o interior. Seguindo os moldes dos grandes estabelecimentos de compras.

4.3.1 Missão da Empresa

Vender produtos de qualidade aliando variedade a preços competitivos, tendo como lema a responsabilidade social e buscando continuamente a satisfação de nossos clientes.

4.3.2 Visão da Empresa

Trabalhar com seriedade e respeito ao público, sejam eles colaboradores internos, clientes ou fornecedores, buscando o reconhecimento por meio das inovações implementadas, pela solidez alcançada rumo ao desenvolvimento social e humano do local onde atua.

4.3.3 Política que a Empresa usa para a contratação dos deficientes

Alguns passos devem ser seguidos para que o programa de inclusão seja implantado com eficácia:

1- Planejar

Trabalhar na cota (no caso da rede 5%);

Mapear os cargos;

Avaliar a estrutura física do local;

Definição de estratégias para a contratação

O processo de recrutamento e seleção de pessoas portadoras se torna mais dificultoso, pois não existem tantos profissionais disponíveis. A divulgação interna também ajuda muito, pois os colaboradores são um boa fonte de indicação e na divulgação externa mídia em geral ajudam a localizar potenciais candidatos.

2- Implantação

Sensibilizar os gestores

Sensibilizar a equipe como um todo

Os colaboradores procuram estar preparados para receber os novos colegas.

3- Avaliação permanente do programa

Os portadores devem ser avaliados sem nenhum tipo de discriminação em função da deficiência.

A empresa conta com portadores de necessidades física, mental e auditiva.

É uma empresa inclusiva e observamos que o portador de necessidades especiais trás muitos benefícios, a troca de experiências enriquece todos os indivíduos, quanto maior a diversidade, maior a vitalidade do sistema.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pessoas deficientes possuem , limitações físicas, sensoriais ou mentais, mais isso não as torna incapazes, ao contrário, o deficiente usa de sua “fraqueza” para aperfeiçoar outros sentidos.

Nesta pesquisa as informações visam mudar uma visão distorcida da sociedade para com essas pessoas. Tenta também expor um assunto extremamente atual, que ainda é tratado de maneira preconceituosa, exatamente pelo desconhecimento que ainda existe sobre este assunto.

Podemos concluir que este despreparo social para uma convivência harmoniosa, parte principalmente dos governos que se limitam a míseros investimentos e formação profissionalizante. Campanhas que não atingem de uma maneira mais abrangente a sociedade.

Apenas, com informação e preparo é que essas pessoas terão condições de disputar seu espaço de igual para igual, sem depender de leis e imposições.

REFERÊNCIAS

BANISH, R. “**Explanations offered by parents and siblings of brain-damaged children**”. *Exceptional Child* 27:286-291, 1961.

BONANATO, A. **Limitações Superadas**. Disponível pelo site www.acao.globo.com/acao. Acesso em 02 ago 2010.

BUSCAGLIA, Leo F. **Os Deficientes e seus Pais**. Rio de Janeiro: Record, 2002.

DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

JAIME, Lucíola Rodrigues. **A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mundo Trabalho**, São Paulo: Editora Dos Autores, 2005.

MIRANDA, A. **Historia, deficiência, e educação especial**. Reflexões desenvolvidas na tese de doutorado: A Prática Pedagógica do Professor de Alunos com Deficiência Mental. São Paulo: Unimep, 2003.

NÉRI, M. **Retratos da Deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

PREFEITURA de São Paulo, **Sem Barreiras**. São Paulo: Imprensa Oficial, 2008.

RIBAS, J. B. C. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

SASSAKI, R.K. **Como chamar as pessoas com deficiência**. São Paulo: Cortez, 2005.

ANEXO I

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 - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

(Alterada pela LEI Nº 8.028/ 12.04.1990 já inserida no texto)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

§ 2º As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua

competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - na área da educação:

a) a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios;

b) a inserção, no referido sistema educacional, das escolas especiais, privadas e públicas;

c) a oferta, obrigatória e gratuita, da Educação Especial em estabelecimento público de ensino;

d) o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial a nível pré-escolar, em unidades hospitalares e congêneres nas quais estejam internados, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano, educandos portadores de deficiência;

e) o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educando, inclusive material escolar, merenda escolar e bolsas de estudo;

f) a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino;

II - na área da saúde:

a) a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico e ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência;

b) o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidente do trabalho e de trânsito, e de tratamento adequado a suas vítimas;

c) a criação de uma rede de serviços especializados em reabilitação e habilitação;

d) a garantia de acesso das pessoas portadoras de deficiência aos estabelecimentos

de saúde públicos e privados, e de seu adequado tratamento neles, sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

e) a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao deficiente grave não internado;

f) o desenvolvimento de programas de saúde voltados para as pessoas portadoras de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a integração social;

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

IV - na área de recursos humanos:

a) a formação de professores de nível médio para a Educação Especial, de técnicos de nível médio especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores para formação profissional;

b) a formação e qualificação de recursos humanos que, nas diversas áreas de conhecimento, inclusive de nível superior, atendam à demanda e às necessidades reais das pessoas portadoras de deficiências;

c) o incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência;

V - na área das edificações:

a) a adoção e a efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meios de transporte.

Art. 3º As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º Para instruir a inicial, o interessado poderá requerer às autoridades competentes as certidões e informações que julgar necessárias.

§ 2º As certidões e informações a que se refere o parágrafo anterior deverão ser fornecidas dentro de 15 (quinze) dias da entrega, sob recibo, dos respectivos requerimentos, e só poderão ser utilizadas para a instrução da ação civil.

§ 3º Somente nos casos em que o interesse público, devidamente justificado, impuser sigilo, poderá ser negada certidão ou informação.

§ 4º Ocorrendo a hipótese do parágrafo anterior, a ação poderá ser proposta desacompanhada das certidões ou informações negadas, cabendo ao juiz, após apreciar os motivos do indeferimento, e, salvo quando se tratar de razão de segurança nacional, requisitar umas e outras; feita a requisição, o processo correrá em segredo de justiça, que cessará com o trânsito em julgado da sentença.

§ 5º Fica facultado aos demais legitimados ativos habilitarem-se como litisconsortes nas ações propostas por qualquer deles.

§ 6º Em caso de desistência ou abandono da ação, qualquer dos co-legitimados pode assumir a titularidade ativa.

Art. 4º A sentença terá eficácia de coisa julgada oponível erga omnes, exceto no caso de haver sido a ação julgada improcedente por deficiência de prova, hipótese

em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova.

§ 1º A sentença que concluir pela carência ou pela improcedência da ação fica sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal.

§ 2º Das sentenças e decisões proferidas contra o autor da ação e suscetíveis de recurso, poderá recorrer qualquer legitimado ativo, inclusive o Ministério Público.

Art. 5º O Ministério Público intervirá obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas.

Art. 6º O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou particular, certidões, informações, exame ou perícias, no prazo que assinalar, não inferior a 10 (dez) dias úteis.

§ 1º Esgotadas as diligências, caso se convença o órgão do Ministério Público da inexistência de elementos para a propositura de ação civil, promoverá fundamentadamente o arquivamento do inquérito civil, ou das peças informativas. Neste caso, deverá remeter a reexame os autos ou as respectivas peças, em 3 (três) dias, ao Conselho Superior do Ministério Público, que os examinará, deliberando a respeito, conforme dispuser seu Regimento.

§ 2º Se a promoção do arquivamento for reformada, o Conselho Superior do Ministério Público designará desde logo outro órgão do Ministério Público para o ajuizamento da ação.

Art. 7º Aplicam-se à ação civil pública prevista nesta Lei, no que couber, os dispositivos da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985.

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

Art. 9º A Administração Pública Federal conferirá aos assuntos relativos às pessoas portadoras de deficiência tratamento prioritário e apropriado, para que lhes seja efetivamente ensejado o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, bem como sua completa integração social.

§ 1º Os assuntos a que alude este artigo serão objeto de ação, coordenada e integrada, dos órgãos da Administração Pública Federal, e incluir-se-ão em Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, na qual estejam compreendidos planos, programas e projetos sujeitos a prazos e objetivos determinados.

§ 2º Ter-se-ão como integrantes da Administração Pública Federal, para os fins desta Lei, além dos órgãos públicos, das autarquias, das empresas públicas e sociedades de economia mista, as respectivas subsidiárias e as fundações públicas.

"Art. 10. A coordenação superior dos assuntos, ações governamentais e medidas, referentes a pessoas portadoras de deficiência, incumbirá à Coordenadoria Nacional para a Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), órgão autônomo do Ministério da Ação Social, ao qual serão destinados recursos orçamentários específicos. Parágrafo único. Ao órgão a que se refere este artigo caberá formular a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus planos, programas e projetos e cumprir as instruções superiores que lhes digam respeito, com a cooperação dos demais órgãos públicos." (art. e § alterados pela LEI Nº 8.028, DE 12 DE ABRIL DE 1990)

(texto original) - Art. 10. A coordenação, superior dos assuntos, ações governamentais e medidas, referentes às pessoas portadoras de deficiência, incumbirá a órgão subordinado à Presidência da República, dotado de autonomia administrativa e financeira, ao qual serão destinados recursos orçamentários específicos.

Parágrafo único. A autoridade encarregada da coordenação superior mencionada no caput deste artigo caberá, principalmente, propor ao Presidente da República a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus planos, programas e projetos e cumprir as instruções superiores que lhes digam respeito, com a cooperação dos demais órgãos da Administração Pública Federal. (Revogada pela LEI Nº 8.028/12.04.1990) - Art. 11. Fica reestruturada, como órgão autônomo, nos termos do artigo anterior, a Coordenadoria Nacional, para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde.

§ 1º (Vetado).

§ 2º O Coordenador contará com 3 (três) Coordenadores-Adjuntos, 4 (quatro) Coordenadores de Programas e 8 (oito) Assessores, nomeados em comissão, sob indicação do titular da Corde.

§ 3º A Corde terá, também, servidores titulares de Funções de Assessoramento Superior (FAS) e outros requisitados a órgão e entidades da Administração Federal.

§ 4º A Corde poderá contratar, por tempo ou tarefa determinados, especialistas para atender necessidade temporária de excepcional interesse público.

Art. 12. Compete à Corde:

I - coordenar as ações governamentais e medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias a sua completa implantação e seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução, pela Administração Pública Federal, dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a adequação à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter, com os Estados, Municípios, Territórios, o Distrito Federal, e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

Parágrafo único. Na elaboração dos planos, programas e projetos a seu cargo, deverá a Corde recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas, bem como considerar a necessidade de efetivo apoio aos entes particulares voltados para a integração social das pessoas portadoras de deficiência.

(Revogado pela MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.911-8, DE 29 DE JULHO DE 1999.)

Art. 13. A Corde contará com o assessoramento de órgão colegiado, o Conselho Consultivo da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

§ 1º A composição e o funcionamento do Conselho Consultivo da Corde serão disciplinados em ato do Poder Executivo. Incluir-se-ão no Conselho representantes de órgãos e de organizações ligados aos assuntos pertinentes à pessoa portadora de deficiência, bem como representante do Ministério Público Federal.

§ 2º Compete ao Conselho Consultivo:

I - opinar sobre o desenvolvimento da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - apresentar sugestões para o encaminhamento dessa política;

III - responder a consultas formuladas pela Corde.

§ 3º O Conselho Consultivo reunir-se-á ordinariamente 1 (uma) vez por trimestre e, extraordinariamente, por iniciativa de 1/3 (um terço) de seus membros, mediante manifestação escrita, com antecedência de 10 (dez) dias, e deliberará por maioria de votos dos conselheiros presentes.

§ 4º Os integrantes do Conselho não perceberão qualquer vantagem pecuniária, salvo as de seus cargos de origem, sendo considerados de relevância pública os seus serviços.

§ 5º As despesas de locomoção e hospedagem dos conselheiros, quando necessárias, serão asseguradas pela Corde.

Art. 14. (Vetado).

Art. 15. Para atendimento e fiel cumprimento do que dispõe esta Lei, será reestruturada a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação, e será instituídos, no Ministério do Trabalho, no Ministério da Saúde e no Ministério da Previdência e Assistência Social, órgão encarregados da coordenação setorial dos assuntos concernentes às pessoas portadoras de deficiência.

Art. 16. O Poder Executivo adotará, nos 60 (sessenta) dias posteriores à vigência desta Lei, as providências necessárias à reestruturação e ao regular funcionamento da Corde, como aquelas decorrentes do artigo anterior.

Art. 17. Serão incluídas no censo demográfico de 1990, e nos subseqüentes, questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no País.

Art. 18. Os órgãos federais desenvolverão, no prazo de 12 (doze) meses contado da publicação desta Lei, as ações necessárias à efetiva implantação das medidas indicadas no art. 2º desta Lei.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 20. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 24 de outubro de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

JOSÉ SARNEY

João Batista de Abreu

Início

DECRETO N° 98.822, DE 12 DE JANEIRO DE 1990

Aprova o Regimento Interno da Coordenadoria Nacional para Integração da pessoa Portadora de Deficiência (Corde), e dá outras providências.

(Não estão sendo acompanhadas as alterações deste Decreto.Confira).

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, da Constituição, e tendo em vista o art. 16 da Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989,

DECRETA:

Art. 1° Fica aprovado na forma do Anexo I deste Decreto, o Regimento Interno da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), instituída pelo Decreto n° 93.481, de 29 de outubro de 1986.

Art. 2° A transferência da Corde para a Presidência da República compreende o respectivo pessoal, respeitadas as situações jurídicas individuais, bem assim os cargos, empregos e funções, inclusive os cargos em comissão e funções de confiança (Grupo-DAS e DAI) e as Funções de Assessoramento Superior (FAS).

Art. 3° Integram os Anexos II e III, deste Decreto, as tabelas referentes às funções de confiança do Grupo Direção e Assessoramento Superiores (LT-DAS-100) e do Grupo-Direção e Assistência Intermediárias (DAI-110) aprovadas pelos Decretos n°s 96.892 e 96.893 de 30 de setembro de 1988, com as modificações apresentadas pela Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989.

Art. 4° A Corde é dirigida por um Coordenador LT-DAS-101-4, nomeado dentre pessoas com experiência no trato dos assuntos sociais e atinentes às pessoas portadoras de deficiência.

Parágrafo único. As demais funções de confiança serão providas por indicação do Coordenador da Corde ao Presidente da República.

Art. 5º À Corde, dotada de autonomia administrativa e financeira, serão destinados recursos orçamentários específicos, conforme dispõe o art. 10 da Lei nº 7.863, de 1989.

Parágrafo único. À Corde constituirá unidade orçamentária e gestora própria.

Art. 6º Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 12 de janeiro de 1990; 169º da Independência e 102º da República.

JOSÉ SARNEY

João Batista de Abreu