

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL E PROCESSOS INCLUSIVOS

ANA LUCIA SANTOS DE MATOS

**O PROCESSO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Porto Alegre,
Outubro de 2009

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL E PROCESSOS INCLUSIVOS

ANA LÚCIA SANTOS DE MATOS

**O PROCESSO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Universidade Federal do Rio Grande do Sul - URGs

Orientador: Professor Jorge Ribeiro

Porto Alegre
Outubro de 2009

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 04 |
| 2. DEFINIÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO | 08 |
| 2.1 Definição do Objeto de Estudo..... | 08 |
| 2.2 Contextualização da Definição do Objeto de Estudo e Justificativa..... | 08 |
| 3. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA..... | 18 |
| 3.1 Paradigmas para análise das pessoas com deficiência)..... | 18 |
| 3.2 A exclusão no processo de trabalho | 20 |
| 4. PROJETO DE INSERÇÃO APAE/POA..... | 22 |
| 5. LOCAL DE IMPLANTAÇÃO DO PROJETO..... | 23 |
| 6. ABORDAGEM DO PROCESSO DE INSERÇÃO..... | 25 |
| 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 28 |
| 8. BIBLIOGRAFIA | 31 |
| 9. APÊNDICES..... | 33 |
| ✓ Projeto SIAP/APAE - CADE | |
| ✓ Lei n. 7.853 de 24 de dezembro de 1989 | |
| ✓ Decreto n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999 | |
| ✓ Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991 | |

1- Introdução

A denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial assumiu várias formas ao longo dos anos. Utilizavam-se expressões como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, até que a Constituição de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, que se aplica na legislação ordinária. Adota-se, hoje, também, a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”. Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la. A expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão “pessoa portadora de deficiência” com uma concordância em nível internacional, visto que a deficiência não se portam, está com a pessoa ou na pessoa, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente, conforme se fez ao longo de todo este texto, a forma “pessoa com deficiência”. Esta é a denominação internacionalmente mais frequente, conforme SASSAKI.

Observa-se, na literatura, um número significativo de investigações sobre o tema deficiência e a identidade profissional, sobretudo no que se refere ao impacto das transformações no mundo do trabalho contemporâneo no que diz respeito à inclusão de deficientes no mercado de trabalho, após a implantação das leis de cotas e suas normas como uma obrigatoriedade empresarial.

Atualmente, a dinâmica das relações no mercado de trabalho tem se caracterizado por grandes transformações. A força do mercado, estimulada pela globalização da economia favorecendo a abertura de novos mercados que se autonomizam em relação às fronteiras nacionais, assim como a influência da tecnologia, acirraram a competitividade e impuseram ao trabalhador dificuldades, como o alto índice de desemprego e a mobilidade forçada. Flexibilidade é a palavra de ordem:

Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos para mudanças em curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais (...) Diz-

se que atacando a burocracia rígida e enfatizando o risco, a flexibilidade dá as pessoas mais liberdade para moldar suas vidas. Na verdade, a nova ordem impõe novos controles, em vez de simplesmente abolir regras do passado (Sennet, 199, p.9).

Um modelo ideal de indivíduo competente e eficiente, com características que o torne "competitivo", no mercado de trabalho especificamente e na vida de uma forma geral, é eleito como perfil de homem bem sucedido do século XXI, tornando o espaço para as diferenças individuais bastante limitado e intolerante. Deste modo, afastar-se das possibilidades das falhas humanas faz-se imperioso e, quando surge a possibilidade de qualquer experiência com algo ou alguém que negue este ideal, a reflexão é impossibilitada pela premente ameaça da identificação com este objeto que abala a manutenção do narcisismo e da consequente recuperação ilusória da onipotência. Isto muito justificado pelo fato "de sermos nós a cada momento, passíveis de sermos também excluídos, mesmo porque não somos suficientemente diferentes nem daqueles que excluem, nem daqueles que são suas vítimas" (Crochik, 1997, p. 45). Em sua obra sobre o preconceito, este autor atenta para o fato de que no momento em que se valoriza a produção que envolve a ação eficiente, quer sobre as coisas, quer sobre os homens, e que se elege o indivíduo competente como modelo a ser seguido, a produção, quer material, quer espiritual, toma lugar da reflexão, pedindo ações cuja racionalidade está circunscrita à esfera do trabalho e já foi, em grande parte, deliberada anteriormente, deixando pouco para ser pensado. Nessa esfera, a dúvida - a suspensão da decisão - não é bem acolhida e é considerada obstáculo à produção e manifestação de despreparo do trabalhador, independente de seu nível de ocupação. Em outras palavras, aprendemos a desenvolver um tipo de pensamento que exclui a reflexão sobre outras possibilidades de vida, o que o torna re-acionário, isto é, repetitivo quanto aos procedimentos, deixando de lado a reflexão sobre os objetos para os quais ele se destina.

As falhas ambientais para o desenvolvimento do potencial criativo de qualquer sujeito neste contexto socioeconômico são, no mínimo, bastante prováveis, ainda mais quando este se encontra mais distante do modelo ideal socialmente estabelecido, daquilo que a comunidade identifica como um espelho generoso de si mesma e que é perpetuado pelo grupo dominante. "Aquilo que, em última instância, constituirá o substrato da qualidade das relações estabelecidas, ou a estabelecer,

entre os depositários dessa idealização e os dela desviantes" (Amaral, 1995). Sendo assim, aos que estão no rol destes últimos, resta à categorização como "espécie menos desejada", fraca e incapaz, o que serve de base para justificar diversos tipos de discriminação.

Freud (1974) ressalta como o narcisismo inabalado de algumas pessoas encanta e fascina "pela coerência narcisista com que conseguem afastar do ego qualquer coisa que o diminua. É como se invejássemos por manterem um bem-aventurado estado de espírito – uma posição libidinal que nós próprios já abandonamos". O indivíduo deficiente, ao contrário:

Nos mostra concretamente a nossa debilidade e nos surpreende com a maciça negação de nossa onipotência (...). Assim, o deficiente, como um espelho perturbador, pode fazer reviver nossas angústias primitivas que, no dizer do Winnicott (1994) só podem ser observadas através de defesas organizadas. Todavia uma deficiência física, uma mutilação visível, uma deformidade aparente pode nos remeter ao fracasso que negamos e fazer surgir o medo do colapso, ou seja, o medo do fracasso das organizações defensivas (Amiralian, 1997, p.34).

O resultado disto é um conjunto de manifestações discriminatórias que geram para a pessoa com deficiência, entre outras conseqüências, "condições desfavoráveis para o seu ajustamento e integração no meio de trabalho" (Gil e Andrade, 1989), provenientes não só das características inerentes à sua condição orgânica, mas também, e principalmente, dos preconceitos, estereótipos e estigmas que permeiam as relações interpessoais.

A temática da inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho tem como objetivo mostrar como esta prática tem sido respondida pela sociedade, destacando três segmentos importantes para o processo de inclusão: Empresas, Instituições e Família.

As instituições especializadas em atender Pessoas com Deficiência, as empresas que se dispõem a contratá-las e a família, ainda encontram muitas dificuldades devido a falta de informação e ao não cumprimento das leis.

De um lado estão as empresas, que se dizem interessadas, mas atestam a falta de qualificação, solicitando perfis e competências que impossibilitam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Do outro lado estão entidades

que representam as Pessoas com Deficiência, atestando que o maior obstáculo é a falta de interesse das empresas e por último a família que em muitos casos impede que o filho com deficiência trabalhe para não perder o BPC (Benefício de Prestação Continuada) isso por ser a única renda familiar.

As questões que nortearam este trabalho puderam ser construídas a partir das seguintes indagações: como garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que é, em si, excludente e altamente seletivo, principalmente considerando o desemprego estrutural em que se vive? As instituições formadoras estão preparando seus alunos para enfrentarem as adversidades de um mercado de trabalho tão seletivo e competitivo? As famílias estão engajadas nesse movimento, que deveria resultar em ganhos afetivos, laborais e financeiros? A justificativa da busca desse conhecimento baseia-se no fato de que os sentimentos e as expectativas da pessoa com deficiência em relação ao processo de inclusão no mercado de trabalho são elementos fundamentais para que ela possa viver plenamente o processo de sua inclusão social na família e no trabalho.

Em termos metodológicos, selecionou-se como local de estudo a APAE/POA, localizada na cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, pelo criação e desenvolvimento do Projeto de Serviço de Inserção e Assessoramento Profissional-SIAP. Este projeto de inclusão tem parceria com órgãos públicos e privados e visa promover o acesso e a permanência da Pessoa com Deficiência no mundo e no mercado de trabalho.

A população foi caracterizada por alunos matriculados na Escola de Ensino Especial CADE APAE/POA que estão inseridos no mercado de trabalho, seja como estagiários ou funcionários.

A temática da inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho tem como objetivo mostrar como esta prática tem sido respondida pela sociedade.

Quanto ao método, a presente pesquisa é de natureza qualitativa e possui um caráter exploratório que pretende abrir caminhos e possibilidades para uma futura avaliação. A pesquisa foi fomentada com a leitura de textos e obras reconhecidas nas áreas da psicologia, pedagogia, educação especial e da legislação.

2. Definição do Objeto de Estudo

Na parte introdutória do trabalho em questão buscou-se contextualizar o problema e ao mesmo tempo justificá-lo para posteriormente apresentar os objetivos delimitadores do estudo. A contextualização do problema foi abordada por meio de um breve histórico de como a educação profissional vêm ao longo dos anos se transformando para atender a necessidade de profissionalização e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como a leitura que é feita pelas empresas, instituições e família diante deste novo cenário da inclusão, demonstrando a realidade e a importância de buscar soluções.

2.1 Contextualização da Definição do Objeto de Estudo e Justificativa

O direito ao trabalho é um dos mais importantes - se não o mais importante - dos direitos humanos, cujo valor social é inestimável (MENDONÇA, 2007). O trabalho constitui uma forma elementar de atividade humana existente desde os primórdios da civilização. No contexto da subjetividade, o trabalho participa da constituição pessoal, faz parte da vida material e psíquica, provê subsistência e oportuniza o reconhecimento social do sujeito no mundo e o seu próprio reconhecimento como ser produtivo na sociedade.

A inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho se constitui num dos meios de viabilizar o processo de integração das pessoas portadoras de deficiência (física, mental, auditiva e visual) na sociedade. Através do trabalho podem demonstrar suas potencialidades, capacidades e competências, construir uma vida mais independente e autônoma, contribuir para seu sustento e ter maiores possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais.

O trabalho exerce um efeito reabilitador, na medida em que contribui para o aumento da auto-estima e nível de ajustamento pessoal. Em contrapartida, a ausência da possibilidade de trabalho para a Pessoa com Deficiência aumenta sua exclusão, acentuando sua subordinação aos outros, esmaecendo a própria identidade, tornando-o aquele que precisa sempre da voz do outro para se fazer ouvir.

Historicamente, o mercado de trabalho no passado, podia ser comparado a um campo de batalha onde de um lado, estavam às pessoas com deficiência tentando arduamente conseguir empregos e de outro lado, os empregadores, totalmente despreparados e desinformados sobre a questão da deficiência, recebendo ataques furiosos por não preencherem as vagas com candidatos com deficiência, tão qualificados quanto os candidatos não-deficientes. Esta comparação é somente uma representação, mas que tem como objetivo mostrar o que sempre ocorreu ao longo das fases da inclusão no mercado de trabalho que vão desde a exclusão, passando pela segregação e chegam à integração. Na fase da **exclusão**, empregar pessoas com deficiências era visto como exploração, a pessoa deficiente não tinha acesso nenhum ao mercado de trabalho competitivo, a sociedade considerava uma crueldade a ideia de que pessoas com deficiência trabalhassem. Tais crenças eram resultados não só da ideologia protecionista para com os deficientes, mas também pelo fato de que a medicina, a tecnologia e as ciências sociais ainda não haviam descoberto as possibilidades laborativas das pessoas com deficiência. Ultimamente, as pessoas com deficiências têm sido excluídas do mercado de trabalho por outros motivos tais como: a falta de reabilitação física e profissional, a falta de apoio da família, a falta de escolaridade, a falta de meios de transportes e de acessibilidade e a falta de qualificação profissional, sendo essa qualificação cobrada muito além do que a sociedade tem oportunizado para estas pessoas. Na fase da **segregação**, as empresas viam nessas pessoas apenas uma mão-de-obra barata, sem vínculos empregatícios, oferecendo trabalhos para serem executados no interior das instituições filantrópicas, entre elas as oficinas protegidas de trabalho. Esta oferta de trabalhos e não de empregos tinha vínculos paternalista e com objetivo de lucro fácil por parte das empresas. Esta prática ainda persiste em várias partes do mundo, inclusive no Brasil. Na fase da **integração**, as pessoas com deficiência eram contratadas desde que tivessem qualificação profissional e que não provocassem alterações no ambiente da empresa, fase conhecida também como trabalho plenamente integrado: nenhuma alteração no ambiente. Atualmente na fase da **inclusão**, busca-se o ideal de contratação para as pessoas com deficiência, surge no panorama do mercado de trabalho a figura da empresa inclusiva.

Hoje, estamos sob o ápice do paradigma da inclusão e não mais da integração. A diferença é que no paradigma da integração, lá pela década de 80, se dizia que a pessoa com deficiência tinha que se adequar à sociedade em que ela

vivia. O problema então estava na pessoa e não na sociedade. A partir dos anos 90, o paradigma da inclusão defende o contrário: que a sociedade deve se preparar para receber a pessoa com deficiência, seja em que campo for. Dentre as demandas das pessoas com deficiências para o reconhecimento de sua cidadania está a inclusão no mercado de trabalho, garantida pela lei Nº. 7.853, regulamentada pelo Decreto 3.298/99 que estabelece a Política Nacional para Pessoa Portadora de Deficiência. No entanto, apesar da existência dessa regulamentação, muitos desses indivíduos ainda encontram-se à margem da sociedade, sendo mínima a inserção no mercado de trabalho. Atualmente, esse segmento vem dando continuidade à sua trajetória em busca de uma sociedade onde todos possam gozar plenamente de iguais oportunidades de participação. O processo de inclusão social sugere, assim, a adaptação da sociedade às necessidades desse grupo, partindo do paradigma no qual a deficiência não é responsabilidade exclusiva de seu portador, cabendo a sociedade, à família adaptarem-se, para que seja possível a inserção desses indivíduos, independentemente de seus déficits ou necessidades (SASSAKI,1997).

Ao se fazer referências à relação sociedade/excepcionalidade, deve-se considerar que as relações familiares se estendem ao âmbito social com reprodução dos valores apreendidos. Em outras palavras, o papel que a pessoa com deficiência ocupa na família influencia direta e indiretamente sua atuação fora de casa. Isso porque a família possui um papel determinante no processo de inclusão social, uma vez que as relações familiares influenciam a forma como o indivíduo desenvolverá seu critério valorativo, percebendo o mundo e construindo a sua identidade. Sendo assim, o processo de inclusão dependerá, em grande parte, da capacidade do sistema familiar em gerar condições e oportunidades para que o indivíduo participe e usufrua os recursos oferecidos pela comunidade, apesar de todas as barreiras estruturais e sociais. Tal abordagem se baseia na premissa de que perceber as possibilidades dessas pessoas com deficiência e enfatizar o próprio sujeito, e não centrar unicamente na percepção de sua deficiência (SASSAKI. 1997).

No que se refere ao novo paradigma de inclusão e aos novos segmentos e inserção no mercado de trabalho, se faz necessário à pontuação dos três elementos que nortearam este estudo: Empresas, Instituição e Família:

Empresas - O Autor Sasaki, (1997), coordenador do Projeto de Implantação do curso de Especialização em Desenvolvimento de Empregos da Faculdade

Paulista de Serviço Social, em seu livro: Inclusão. Construindo uma Sociedade para Todos, descreve o que é uma empresa inclusiva:

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão.(Sasaki,1997,p.65).

A preocupação com a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho começou a se estender para o meio empresarial somente a partir da aprovação de leis específicas que tentam assegurar esse direito, a Lei nº. 7.853, de 1989, e o artigo 93 da Lei nº. 8.213, de 1991, e o Decreto nº. 3.298, de 1999 e Decreto nº. 5.296, de 2004, tratam da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As empresas públicas e privadas estão sendo desafiadas a implantar programas para assegurar o acolhimento à diversidade humana nos locais de trabalho. Mesmo com a promulgação dessas leis, as oportunidades para a pessoa com deficiência ter acesso ao mercado de trabalho, caminha em passos lentos e começou a ser impulsionada com a fiscalização mais rigorosa pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, mediante punições às empresas que não vinham cumprindo com a lei. Não se busca assistencialismo e sim oportunidades. As empresas, devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88).

O trabalho contribui para a auto-estima e confiança, além de proporcionar aos indivíduos, aprendizagem, aprimoramento e recebimento de salário decorrente da prestação dos serviços, que tem o objetivo de oferecer aos mesmos, melhores condições de vida. No Brasil, de acordo com censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizado em 2002, há 24,5 milhões de pessoas com deficiências. Desse total, 8,3% possuem deficiência mental, um contingente populacional significativo que tem direito e dever de exercer trabalho formal. Pelo artigo 93 da Lei nº 8213/91, as empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a disponibilizar uma cota de 2% à 5% de suas vagas a pessoas com deficiência, distribuídas na seguinte proporção como estabelece a lei:

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

Diante desta nova perspectiva de mudanças, se espera das empresas inclusivas uma nova forma de trabalho, inseridas em um novo perfil de seriedade e comprometimento, realizando suas contratações em atendimento às necessidades da empresa e ao perfil da pessoa com deficiência, não por aquilo que ela não pode fazer, mas por aquilo que ela pode fazer. A contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, eis que se espera do trabalhador nessas condições um perfil de profissionalismo, dedicação, assiduidade, enfim, atributos necessários a qualquer empregado. As empresas devem, assim, cumprir a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade, adotando assim algumas medidas de inclusão :

- ✓ Processos de recrutamento, seleção e treinamento sejam iguais aos aplicados para as pessoas não-portadoras de deficiência;
- ✓ Contratar mão-de-obra de pessoas com deficiências, em conformidade com políticas sadias de emprego, salários e benefícios;
- ✓ Preparar tecnicamente seus funcionários, colegas e chefias do setor para melhor integração do novo profissional;
- ✓ Conhecer e seguir a tendência mundial de se criar oportunidades iguais de emprego para pessoas com deficiência; informar entidades de reabilitação e associações de pessoas com deficiência assim que houver vagas;
- ✓ Realizar programa de integração de novos empregados com ou sem deficiência;
- ✓ Inserir pessoas com deficiência na empresa por estarem capacitadas e não apenas cumprir leis.
- ✓ Programa de trabalho apoiado, ou seja, um trabalho desenvolvido pela pessoa deficiente com apoio técnico que lhe garanta uma força de trabalho que satisfaça os seus objetivos.
- ✓ Incentivos Fiscais para empresas que investirem no desenvolvimento de Recursos Humanos, tais como o programa de trabalho apoiado. (SASSAKI, pág.66).

O emprego apoiado é uma alternativa de preparação vocacional que vem sendo utilizada principalmente por pessoas com deficiências severas, assim, pode-se realizar o treinamento diretamente no local regular de trabalho com a supervisão de um profissional especializado acompanhando-o sistematicamente em suas atividades. O emprego apoiado possibilita que as pessoas com deficiência usufruam de apoio individualizado durante o tempo necessário para que possam reter todas as orientações, instruções, aconselhamentos e possam manter seus empregos.

A Constituição Brasileira de 1988 assegura à pessoa com deficiência, o direito de acesso ao mercado de trabalho, público e privado, vetando a discriminação de salários e de critérios de admissão. Mas as empresas esquecem esse programa e as pessoas não reclamam seus direitos. Mesmo com a existência de leis, a inclusão de deficientes no mercado de trabalho ainda é um desafio; além do preconceito, os empregadores queixam-se da falta de mão-de-obra qualificada.

A luta da pessoa com deficiência pela conquista do direito de exercer sua cidadania é algo que vem se processando a um longo período, sendo perpassado por diversos momentos históricos e diferentes práticas sociais. Atualmente, este segmento vem dando continuidade a sua trajetória em busca de uma sociedade onde todos possam gozar plenamente de iguais oportunidades de participação. O processo de inclusão social sugere assim à adaptação da sociedade as necessidades desse grupo, partindo do paradigma do qual a deficiência não é responsabilidade exclusiva do seu portador, cabendo a sociedade e a família adaptarem-se para que seja possível a inserção destes indivíduos, independentemente de seus déficits ou necessidades (SASSAKI, 1997).

Insistir em criar leis para tão somente multar os empresários que não contratam um percentual de pessoas deficientes na sua empresa não é o suficiente. Deve-se primar pela implantação de programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos nas empresas, de forma a possibilitar que todos os funcionários, inclusive os portadores de deficiência, possam desenvolver as suas aptidões, incluindo-os em planos de promoção na carreira em igualdade com os demais trabalhadores. O trabalho exerce efeito reabilitador, contribuindo para uma rotina diária semelhante à de outras pessoas consideradas “normais”, expandindo as perspectivas de vida e os relacionamentos sociais.

Instituições - De acordo com a história, nota-se que os primeiros institutos de educação especial foram criados por meio de asilos e manicômios; deficientes

auditivos e visuais eram tirados do convívio social e isolados do restante da sociedade nestas instituições. Verificou-se que, embora as primeiras instituições de educação especial não atendiam as reais necessidades da sociedade, foram se expandindo a partir dos anos 30 e 40.

Apesar do pouco investimento e do descaso político, à educação especial no Brasil foi ganhando seu espaço de forma lenta, por meio da criação de inúmeras instituições. Essas instituições eram de caráter assistencialista e cumpriam apenas sua função de auxílio aos desvalidos. A partir da década de 80, foram surgindo outros caminhos para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Hoje as associações e entidades vêm desempenhando um destacado papel na inserção no mercado de trabalho, sob o amparo de seus direitos de cidadania. Assim, a presença da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se dá por duas vias: a autocolocação ou a colocação através das instituições especializadas ou associações. O trabalho desenvolvido pelas entidades de formação profissional deve satisfazer as exigências de força de trabalho requeridas pelas empresas, para que o perfil profissional das pessoas deficientes corresponda ao perfil dos cargos das empresas. Se a pessoa deficiente tiver a propriedade do processo de produção e esta se constituir de forma isolada dos demais processos produtivos da empresa, ela poderá realizar o seu trabalho em casa. Porém, se o processo de produção for integrado a uma linha de produção que exija a propriedade dos meios de produção e a sua distribuição espacial num único local, então a pessoa deficiente deverá se deslocar da sua casa ou entidade assistencial para a empresa.

As entidades devem aperfeiçoar as suas atividades de formação profissional, associando-se com as universidades, com organismos internacionais, que desenvolvem programas modernos de reintegração profissional.

Família – O homem é um ser social por natureza, necessitando para sua sobrevivência física e emocional de estar integrado e participando da vida comunitária de um grupo. É a partir das normas, valores e representações do grupo social ao qual pertence, que a pessoa desenvolve sua personalidade, autoimagem, e maneira de ser no mundo (Glat, 1989; 1995). A família, como grupo social primário, desempenha uma função formativa e determinativa no desenvolvimento cognitivo-afetivo do indivíduo e no modo como este se situa e interage na sociedade, mesmo em idade adulta. É através da identificação com os primeiros “outros

significativos” - mãe, pai e demais membros da família - e das reações destes ao seu comportamento que a criança tem seu primeiro contato com o mundo e aprende a desenvolver os papéis e atitudes essenciais para seu processo de socialização. Quando nasce um *filho especial*, com características distintas do padrão culturalmente reconhecido como “normal”, a estrutura básica do funcionamento familiar se rompe, os sentimentos e as representações anteriores se deterioram, e instala-se uma crise de identidade grupal. Por mais harmônica que seja uma família essa crise é inevitável, pois todas as expectativas, planos e sonhos gerados durante a gestação desse filho são destruídos face essa inesperada e desconcertante realidade. “É como se toda a família (imaginária) construída por esses pais desaparecesse, e uma nova família (real) tenha que ser criada” (Glat e Duque, 2003, pg.16).

A presença de um indivíduo com uma deficiência (ou qualquer outra condição especial grave e / ou permanente) implica, portanto, invariavelmente, para sua família, além da decepção inicial, em uma série de situações críticas, geralmente acompanhadas de sentimentos e emoções dolorosas e conflitantes. Nesse processo, as famílias passam por diversas fases cíclicas, incluindo o choque inicial da descoberta, a negação do diagnóstico e busca por “curas milagrosas”, o luto e a depressão, até que possam entrar no estágio de aceitação e adaptação. Neste percurso, tanto a família quanto o indivíduo especial precisarão enfrentar a cada dia seus medos, suas frustrações e suas limitações - efeitos diretos do estigma social a que toda a família está exposta. A relação com esse filho poderá ter como eixo principal ambivalência de sentimentos (Amaral, 1995), oscilando entre as condições reais do indivíduo e os estereótipos a ele impugnados, a crença nas suas possibilidades de desenvolvimento e a resignação e sustentação de sua condição de dependente. A extensão das adaptações e acomodações impostas à família pela presença de um membro com necessidades especiais inclui desde transformações internas de caráter afetivo, temporal e / ou econômico, até as requisitadas pela interação com as forças externas, oriundas da sociedade mais ampla. Estas são geralmente concebidas na falta de oportunidades, nas atitudes preconceituosas e nos rótulos aos quais, o indivíduo assim como os demais membros estão sujeitos nas suas relações sociais extra familiares. Pois, devido às dificuldades ainda hoje encontradas para inclusão social da pessoa com deficiências, a marginalização a ela imposta se estende para sua família que, passa a ser estigmatizada “por

contaminação” (Glat, 1995). Tal situação acaba provocando o isolamento de muitas famílias, o que, por sua vez, reforça os padrões de superproteção, fazendo com que a condição especial do indivíduo seja hiperdimensionada, em detrimento de suas capacidades e aptidões. Mais grave, ainda, freqüentemente, a família se estrutura de tal forma em torno desse membro dito especial, que todas as necessidades e dificuldades dos outros são minimizadas ou, até mesmo, descuidadas (Glat, 1996). Nas palavras de Glat e Duque (2003):

A família passa a se organizar em função dessa condição patológica encarnada pelo indivíduo com necessidades especiais. Ele se torna, por assim dizer “o cartão de visita da família”, o rótulo que identifica todos os demais membros: pais de deficientes... Em termos psicodinâmicos pode-se dizer que ele é o depositário da doença familiar, pois sua problemática ofusca e absorve todos os demais conflitos (pg.20).

Como conseqüência desse tipo de comportamento, observa-se a restrição ainda maior do papel social desse sujeito no seio de sua família, assim como das suas possibilidades de inserção na comunidade onde vive. Ou seja, quando a família age de maneira superprotetora, dificulta a autonomia e a independência que o filho deveria conquistar como condição para o desenvolvimento de suas capacidades. É comum os pais agirem, inconscientemente, para impedir o crescimento do filho, na tentativa de se preservarem e, ao mesmo, de preservá-lo de possíveis “derrotas” diante de dificuldades.

O papel da família é de oferecer um ambiente seguro, onde seus filhos possam aprender a se sentirem amados, a formarem suas personalidades, a desenvolverem suas auto-estimas e a se relacionarem com a sociedade, embora isso não ocorra com todas as famílias. Observa-se que experiências negativas dentro deste sistema familiar, como frustrações, tristezas e perdas, podem dificultar a convivência familiar e social, interferindo diretamente no processo de inclusão no mercado de trabalho. A negação presente na instituição família não está reduzida à família consanguínea, primeiro contato social da criança, mas nas possíveis famílias que farão parte da trajetória de vida do sujeito com deficiência, isto é, as outras instituições a que se vinculará, como: escolas, instituições especializadas, trabalho dentre outras. Essa negação transforma-se em uma forma de exclusão de certos tipos de trabalho, de escolas, de lugares na sociedade, em seu modo de ser.

No entanto, os pais tentam prevenir o provável sofrimento causado pela discriminação social e a necessidade de superação das barreiras inerentes a sua condição, tais como as barreiras atitudinais, as arquitetônicas, as educacionais, dentre outras, o que acaba fazendo com que essas pessoas mantenham-se em uma posição de incapacidade e fragilidade que nem sempre condiz com sua realidade.

Dentre muitos entraves para se alcançar a realização profissional e pessoal, nos deparamos com o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social - BPC é uma transferência de renda garantida pelo art. 203 da Constituição Federal de 1988 e regulamentada pelos arts. 20 e 21 da Lei n.º.742/93, chamada de Lei Orgânica da Assistência Social (Loas). Esse benefício, de um salário mínimo mensal, é direcionado a idosos ou pessoas com deficiência incapazes para o trabalho, cuja renda familiar per capita seja inferior a um quarto de salário mínimo.

O que deveria ser uma solução para as pessoas com deficiência, em muitas vezes torna-se um impeditivo de realização pessoal, esse benefício é um elemento dificultador da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho como funcionários, uma vez que o vínculo empregatício impede o acesso ao benefício. Desta maneira, ao mesmo tempo em que o benefício garante sua sobrevivência, também os deixa a margem do processo de inclusão e conseqüentemente, de garantia de seus direitos e do exercício de sua cidadania. Desta forma a família em muitas situações impede que o filho venha a desenvolver uma atividade profissional, por medo de perder o BPC. Esta atitude só vem agravar em muitos casos, a revolta e a certeza da inutilidade profissional. O que se alega por parte das famílias é que está é a única renda familiar, ou que a perda deste benefício para uma tentativa de emprego é muito arriscada, já cabendo a família a ser a primeira a discriminar o filho alegando que o mesmo não terá capacidade de levar adiante o emprego, não acreditando no potencial e no desenvolvimento de suas capacidades, fadando o filho ao fracasso.

2.2 – Objetivos

O objetivo geral que norteou o presente estudo foi analisar os três segmentos de inclusão no mercado de trabalho: Empresas, Instituições e Família, pontuando a ação de cada uma no projeto desenvolvido pela APAE de Porto Alegre.

3 - Formulação do Problema

Como a educação profissional vem ao longo dos anos se transformando para atender as necessidades de profissionalização e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Que leitura que é feita pelas empresas, instituições e família diante deste novo cenário da inclusão?

O desenvolvimento do problema foi estruturado em tópicos, que se encontram interligados de acordo com o tema em questão, ficando dividido da seguinte maneira: paradigmas para análise das pessoas com deficiência, a exclusão no processo de trabalho e a abordagem dos três segmentos: Empresa, Família e Instituição no Projeto desenvolvido pela APAE/Poa de inclusão no mercado de trabalho denominado de Serviço de Inserção e Assessoramento Profissional –SIAP.

3.1 Paradigmas para análise das pessoas com deficiência

A dificuldade de lidar com as pessoas com deficiência não é um fato contemporâneo, mas manifesta-se desde os tempos antigos, quando a deficiência era concebida com castigo de Deus, sendo os deficientes mercedores de excessivos cuidados, numa atitude assistencialista que enfatizava a incapacidade do sujeito.

Na idade média, a perspectiva da deficiência andou ligado às crenças sobrenaturais, em que as pessoas com deficiência eram temidas como monstros e tidas com uma contrariedade divina, sendo muitas vezes, sacrificadas por tais situações. Foi o período iluminista que marcou os primeiros estudos da deficiência sobre os deficientes e sua adaptação ao meio social.

No decorrer dos anos, quatro principais paradigmas fundamentaram o olhar social a respeito da pessoa com deficiência: modelo médico, modelo de integração social e modelo de inclusão social (SASSAKI, 1998).

O **modelo médico** visto sob uma perspectiva protecionista ou assistencialista, predominou até 1960, caracterizando-se por uma atitude de prestação de serviços de apoio ao deficiente. As políticas de proteção social, no âmbito dessa perspectiva, tinham por base a incapacidade do sujeito, a quem, conseqüentemente, era necessário proteger, dada a sua fragilidade. O termo incapacitado, segundo Sasaki (2003), significava, de início, “indivíduos sem capacidade”, passando mais tarde a significar “indivíduos com capacidade residual”. Esse termo foi utilizado por diversas décadas para caracterizar pessoas com deficiência. “Foi um avanço da sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida”. Mas ao mesmo tempo, considerava-se que a deficiência, qualquer que fosse, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os aspectos, ou seja, físico, psicológico, social ou profissional. Assim de acordo com o modelo médico, era necessário proteger o deficiente da sociedade e simultaneamente, a sociedade do deficiente.

Após esse modelo, surgiu no final da década de 1960 e no início dos anos de 1970 o paradigma da **integração social**, visando derrubar essa forma de exclusão social advinda do modelo médico. De acordo com esse novo paradigma, a sociedade passou a utilizar três termos que focalizavam as deficiências em si, sem reforçar o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria. Esses termos eram conhecidos como: “os defeituosos”, que significava indivíduos com deficiência física, intelectual, auditiva, visual ou múltipla, que os levavam a executar as funções básicas de vida de forma diferente daquela como as pessoas sem deficiência faziam; e os “excepcionais”, que significava indivíduos com deficiência intelectual”, aqueles que tinham que se adequar para serem integrados a sociedade. As práticas de integração social foram especialmente influenciadas pelos princípios da normalização (toda pessoa com deficiência tem o direito de experimentar um estilo ou padrão de vida, que seria comum ou normal à sua cultura), e de *mainstreaming*, que consistia em colocar as pessoas com deficiência em classe comuns, principalmente acadêmicas, para finalidade institucionais. De acordo com este novo conceito, ao cidadão deficiente é reconhecido o direito de estar na sociedade, por meio da implantação das políticas de integração escolar e laboral. Entretanto, exigia-se que o deficiente se adaptasse aos padrões de normalidade vigentes na sociedade. Enfim, o cidadão com deficiência era aceito como integrante da

sociedade, mas cabia principalmente a ele o ônus da adaptação; em outras palavras, o esforço de superação da diferença(SASSAKI,1997).

O terceiro paradigma é o **modelo social**, que fundamentou o pensamento por volta de 1990. De acordo com este paradigma, é preciso eliminar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais, a fim de que as pessoas com deficiência possam ter acesso a serviços e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional. Sendo assim, os problemas da pessoa com deficiência não estão nela, mas são advindos da sociedade, fazendo com que a esta seja chamada a ver que cria problemas para essas pessoas, causando-lhes *handicap*(ou desvantagens). A sociedade passa então, a adequar-se às necessidades de seus membros (Sasaki, 1997).

O Modelo social serviu como embasamento, para elaboração do paradigma da inclusão social, que é vigente atualmente, sendo definido por Sasaki (1997) como: “o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sintomas sociais gerais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumirem seus papéis na sociedade”, ou seja, “é um movimento simultâneo, duplo de reciprocidade, de aliados, de parcerias e não mais de favor, de caridade, mas uma questão de direitos, uma questão até de justiça social, para que todos possam fazer uma sociedade modificada”.

3.2 A exclusão no processo de trabalho

Segundo Glat (1995), a família do deficiente muitas vezes nega ou rejeita o filho. Negar da deficiência é prender-se a esta sem perceber as possibilidades ou os limites do sujeito, esperando que ele se desenvolva da mesma forma que aquele que denominamos “normal”.

O termo exclusão pode vir a representar atividades de reparação quando se referir à luta contra a “exclusão”, caracterizada por populações-alvo que são freqüentemente vitimas, como os inválidos, os deficientes, os idosos, as crianças em dificuldades, entre outros. Segundo Castel (200), o “risco da exclusão não é um fantasma, mas tentar conjurá-lo exige vigilância”.

O pensamento moderno de autores como Marx, Engels e Vygotsky destaca o trabalho como elemento de transformação do sujeito:

O trabalho é o elemento transformador da natureza, protagonizando as relações do homem com o mundo físico e social. “É falso afirmar que o trabalho, enquanto produtor de valores de uso, seja a única fonte de riqueza produzido por ele, isto é, da riqueza material [...] como atividade que visa, de uma forma ou de outra, a apropriação do que é natural, o trabalho é condição do metabolismo entre o homem e a natureza, independente de qualquer forma social. Karl Marx (1978,p.142.).

Seguindo a linha de pensamento de Marx, o homem constrói por meio do trabalho a natureza da qual faz parte, transformando-se e proporcionando seu próprio reconhecimento como ser produtivo na sociedade.

Em divergência com o Marx, Engels afirma que:

O trabalho é fonte de toda a riqueza afirmam os economistas. Assim é , com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isto. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem. Engels (1997, p.63).

Com base nas idéias de Marx e Engels, Vygotsky(1994) desenvolveu reflexões sobre homem e trabalho, afirmando que: “ O controle da natureza e o controle do comportamento humano estão mutuamente ligados, assim como a alteração provocada pelo homem sobre a natureza altera a própria natureza do homem”. Portanto é por meio do trabalho que o homem pode alterar a natureza e a si próprio.

4. Projeto de Inserção Serviço de Inserção e Assessoramento Profissional da APAE de Porto Alegre

Fundada em 22 de agosto de 1962, a APAE de Porto Alegre é filiada à Federação Nacional das APAES. Embora sua jurisdição seja municipal, está inserida no movimento apaeano, declarado o maior movimento filantrópico do mundo em favor da pessoa com necessidades especiais, onde mais de duas mil APAES estão engajadas, responsáveis por mais de oitenta por cento de todo o atendimento dedicado aos deficientes mentais.

Por suas especificidades e pela qualidade dos serviços oferecidos à comunidade, quase sem similar, pela estrutura física e de recursos humanos, A Instituição acaba absorvendo a demanda de clientes de algumas cidades da região metropolitana, o que aumenta o compromisso de investimento em excelência dos serviços colocados à disposição da sociedade em pessoal qualificado, infraestrutura, diversificação dos programas e número de vagas oferecidas. Com quatro sedes em localizações distintas, tem a Diretoria Executiva e Assembléias no centro e, três Unidades Executoras nos bairros Santana, Glória e Vila Nova e também no centro um de seus programas extracurricular mais importante, que é o programa do passe livre para deficientes e acompanhante. A contratação dos funcionários desta Entidade se estabelece em regime de CLT, com qualificação e especialidade inerente aos cargos, vem se solidificando com o passar do tempo em seus quase 46 anos de existência.

Na sua luta titânica para manter-se em atividade na plenitude de suas potencialidades, busca devolver aos órgãos públicos e à comunidade tudo aquilo que recebe destes, seja em espécie, em gêneros alimentícios, materiais de consumo e/ou equipamentos, de forma competente e honesta em todas as suas ações.

Recrutando sempre pessoas dignas, altruístas, beneméritas e, sobretudo voluntárias, nos cargos de diretoria, embora com alguns percalços, a APAE vem ocupando o espaço que não está totalmente coberto pelos serviços públicos e que é extremamente necessário ao desenvolvimento biopsicossocial das pessoas com necessidades especiais.

5- Local de Implantação do Projeto de Serviço de Inserção e Assessoramento Profissional - SIAP

O Centro de Atendimento e Desenvolvimento do Excepcional - CADE foi fundado em 23 de agosto de 1975; tem como mantenedora a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE- POA. Na sua inauguração, estava localizado na Travessa Alcides Lima n° 38 em um prédio alugado. Em 31/10/1983, o CADE passou a funcionar em sede própria, adquirida pela APAE na rua: Maestro Medanha n.º 71, bairro Santana, onde está até a presente data.

O CADE foi fundado com a finalidade de proporcionar atendimento terapêutico aprendizes com deficientes mentais, a partir de 14 anos, desde que apresentem condições de adaptação e desempenho nas tarefas oferecidas com atendimento biopsicossocial, esporte , recreação, lazer e atividades em Oficinas Terapêuticas. Preocupados em unificar a identidade Institucional do movimento e definir com clareza os caminhos a serem percorridos a Federação Nacional das APAES criou o Projeto Águia, um referencial para que as diversas APAES trabalhem de modo sintonizado com princípios e diretrizes do Movimento Apaeano.

Em 2001 a Federação Nacional apresenta a APAE Educadora: A Escola que Buscamos. A proposta é embasada nos princípios normativos da educação nacional, traz um significado para a estruturação educacional, em consonância com a modernidade que buscamos. A Apae Educadora mostra os caminhos orientando a construção de um Projeto Político Pedagógico e de um Regimento Escolar.

Em 2004 o Centro de Atendimento e Desenvolvimento do Excepcional deixa de ter esta denominação e passa a ser denominado como Escola de Educação Especial CADE, após aprovação no CEED- Conselho Estadual de Educação. Com base na estrutura organizacional da APAE Educadora, passa a oferece atendimento na Fase III – Escolarização e Profissionalização para alunos acima de 14 anos de idade. As ações pedagógicas estão voltadas em atender às necessidades dos alunos, desenvolvendo suas competências e habilidades necessárias ao exercício profissional para o mundo do trabalho. Busca na sua prática pedagógica educar o aluno para o exercício da cidadania e promover uma transformação social, formando cidadãos de respeito, buscando assim seus direitos e praticando os seus deveres, capazes de compreender e criticar a realidade, atuando na busca da superação das desigualdades.

Com o objetivo de inserção efetiva da pessoa com deficiência na sociedade por meio do trabalho, foi criado no início de 2008 o projeto chamado SIAP - Serviço de Inserção e Assessoramento Profissional. O projeto de inclusão em parceria com órgãos públicos e privados que visa promover o acesso e a permanência da Pessoa com Deficiência no mundo e no mercado de trabalho. Ligada a essa concepção de educação e trabalho está à ideia de preparação para a vida, para o exercício da cidadania enquanto possibilidade de realização plena da pessoa. O valor que se dá ao trabalho pode ser vivenciado de várias maneiras, uma vez que ter acesso a ele significa ter acesso à vida social, à cidadania. O projeto tem como objetivo possibilitar que o aluno adquira um nível de autonomia pessoal e seja garantido seu exercício de cidadania, sendo incluído em sociedade, dando oportunidade para o aluno desenvolver seus conhecimentos, habilidades e competências. Priorizando a inserção no mercado de trabalho visamos o constante crescimento dos alunos, o que certamente implementará a inclusão social dessas pessoas é a atividade produtiva.

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho propiciará o aumento da renda individual e familiar e a valorização destes profissionais. No CADE/APAE estão inseridas no mercado de trabalho, seja como aprendizes, funcionários ou como estagiários por meio do Programa de Inserção e Assessoramento no Mercado de Trabalho, dos 107 alunos matriculados, 15 já estão inseridos no mercado de trabalho nas seguintes empresas empregadoras: Mc'Donald, Supermercado BIG, Assembléia Legislativa, Banco BRDE, Colégio Santa Dorotéia e Rede Pampa. A operacionalização do projeto orientou-se pelo processo descrito à seguir:

A Escola de Educação Especial CADE, estabelece um vínculo de relacionamento e aprendizagem voltada ao desenvolvimento intelectual e comportamental do aluno. Neste contexto a proposta da escola é garantir a conquista do conhecimento desde que as atividades propostas para os alunos tenham por base as interações entre o sujeito e objeto (mundo). Apresentando assim um movimento de constituição do homem que passa pela vivência com os outros e vai se consolidar na formação adulta de cada um de nós, sendo capaz de fazer assim suas próprias escolhas e realizar seus desejos através do conhecimento adquirido na convivência com o mundo profissional.

6- Abordagem do processo de inserção dos alunos da APAE nos três segmentos: Empresa, Instituição e Família no contexto atual

No que tange aos segmentos relacionados a inserção no mercado de trabalho, o que se verifica atualmente ainda é um grande número de empresas que submete o profissional com deficiência a perfis que descaracterizam suas habilidades físicas e emocionais para a contratação, sendo solicitado sempre requisitos inerentes a sua deficiência. Contatadas pela Assistência Social para que sejam verificadas as oportunidades de vagas, sempre o que se tem de retorno são as mesmas justificativas, ou seja, vagas com perfis que não condizem com os alunos que estão na escola e quando não há muita exigência são oferecidas vagas quase sempre para serviços gerais, na sua maioria as oportunidades para o ingresso em setores que podem oferecer oportunidades de crescimento intelectual são poucas ou raramente oferecidas.

Para as empresas, a decisão de admitir força de trabalho está diretamente ligada à relação custo x benefício, e ainda às questões de preconceitos de sexo, religião, cor, pessoas com deficiência etc. Toda força de trabalho apta a desempenhar funções previamente determinadas pelas empresas, dentro de padrões de resultados estabelecidos, estará concorrendo às vagas disponíveis. Portanto, as empresas, na sua maioria, não têm por finalidade criar programas para readaptação de pessoas com deficiência. Atualmente, as empresas não investem ao menos 5% da sua receita bruta em treinamento e desenvolvimento de seus recursos humanos, portanto não investirão em programas de reeducação, reabilitação ou reintegração da pessoa com deficiência em suas empresas somente para atender a um apelo social. O que se verifica hoje é um pequeno progresso em relação a punição as empresas que não cumprem a lei de cotas. A Delegacia do Trabalho quando notificava uma empresa determinava um prazo para contratar, caso isso não acontecesse seria multada. Hoje desenvolve outro tipo de atendimento, quando a Delegacia do Trabalho vai até a empresa e verifica que ela não está cumprindo a cota, solicita então um programa de inclusão onde prevê várias ações por parte das empresas entre elas: a sensibilização, a capacitação, o treinamento, palestras, entendendo que não basta somente contratar mas que é necessário também o acompanhamento para que a inclusão seja realmente feita e aceita, tornando assim eficaz este processo.

Por outro lado às entidades de formação profissional da pessoa com deficiência, que têm por função preparar as pessoas deficientes para o mercado de trabalho, tem uma grande responsabilidade na qualificação deste novo profissional. Para que uma força de trabalho seja colocada no mercado, é necessário que esta seja apresentada com qualificações profissionais de execução, supervisão ou direção, de forma a permitir a sua alocação no cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades. Neste segmento os alunos matriculados no CADE desenvolvem atividades que possibilita a preparação para o mercado de trabalho, de maneira muito mais voltada para o desenvolvimento pessoal do que profissional. Os alunos fazem parte de oficinas de Artesanato, Culinária, Marcenaria, mas nunca conseguem ser inseridos nestes segmentos no mercado de trabalho, a experiência adquirida é apenas desenvolvida na escola e quando muito em seus lares. O que se observa é uma grande frustração ao longo do ano, pois ao adquirir estas experiências o aluno questiona para onde será encaminhado no próximo ano.

Esta situação fica fácil de ser contornada quando o mesmo tem a possibilidade de freqüentar outra oficina que ainda não conhecia, mas na maioria dos casos, os alunos já freqüentaram todas as oficinas, atingindo assim uma rotina em suas vidas, o que acaba gerando frustração para aqueles que desejam ser inseridos no mercado de trabalho. Os alunos que já estão trabalhando, tem a opção de freqüentar a escola duas vezes por semana para as aulas de informática, estes são os contratados via CLT, isso faz com que abra vagas para outros alunos. Os alunos que estão inseridos no mercado de trabalho como estagiários, freqüentam a escola todos os dias, com a finalidade de garantir o estágio que está vinculado a freqüência na escola. O que se percebe em muitos casos, é o desgaste físico e emocional desde alunos, pois a única garantia de permanência no estágio é manter a freqüência de 70% das aulas, no caso, nas oficinas que não estabelecem nenhum vínculo com o seu trabalho. O que se percebe, é o cansaço e a frustração por não possuir toda a disposição para o exercício contínuo das atividades que lhe são cobradas. Em algumas situações, os alunos demonstram falta de interesse em continuar na escola, e esta situação causa um grande problema para o aluno e família, pois os sonhos são diferentes e as necessidades iguais.

A família, por sua vez demonstra uma preocupação e uma vontade muito grande que o filho continue sua atividade profissional, isso em muitas vezes ligado ao fator financeiro, pois o sustendo da família vem através desta remuneração. Esta

impossibilidade de usufruir desta renda para uso pessoal é um fator que gera grande frustração e desinteresse pelo trabalho, pois as expectativas dos que trabalham é poder um dia ter sua própria casa e viver sua vida.

Diante de todas as dificuldades que são vencidas dia a dia por aqueles que já trabalham, existe uma barreira a ser vencida pelos que ainda idealizam uma oportunidade de emprego: o BPC – Benefício da Prestação Continuada. É um benefício da assistência social, integrante do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, pago pelo Governo Federal e assegurado por lei, o valor do BPC é de um salário mínimo, pago por mês às pessoas idosas e/ou com deficiência que não podem garantir a sua sobrevivência, por conta própria ou com o apoio da família. Podem receber o BPC pessoas idosas com 65 anos ou mais e pessoas com deficiência. O benefício é destinado a idosos que não têm direito à previdência social e a pessoas com deficiência que não podem trabalhar e levar uma vida independente. As famílias das pessoas com deficiência em sua maioria são de classe baixa que vive em condições precárias, representada apenas pela figura da mãe, em sua maioria com um número de dependentes sempre acima de 4 pessoas que dividem o mesmo lar. Estas famílias têm o BPC como uma alternativa certa de sustento para seu filho e sua família, não se preocupando com a profissionalização do filho com deficiência. Em muitos casos foi evidenciado que a pessoa com deficiência que possui o BPC tem habilidades e competências para ser inserida no mercado de trabalho, mas a família ao ser contatada nega esta realidade, justificando que o filho não ficaria muito tempo no trabalho, e isso prejudicaria o sustento da família, pois não teriam mais o benefício. Nestes casos ocorre uma grande determinação de decisão sobre a vida do outro. Fazendo com que este outro não tenha nenhuma autonomia sobre sua vida.

Não resta dúvida de que a inclusão social de pessoas com necessidades especiais está diretamente ligada à dinâmica das relações vivenciadas na família e, sobretudo, à sua inclusão e integração na vida familiar cotidiana. Dito de outro modo, o nível de inclusão que uma pessoa com deficiência pode vir a desenvolver depende, em grande medida, da disponibilidade da sua família em lhe permitir participar de diferentes ambientes e relações sociais, apesar de todas as barreiras físicas e sociais existentes. E quanto maior for a participação desse indivíduo em contextos sociais distintos, maior será a sua chance de assumir um novo papel no quadro familiar e na sociedade.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento que sejam apresentados. No entanto, a falta de informação e conhecimento de que estas pessoas têm direito à convivência não-segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos, ainda nos faz presenciar inúmeros casos de discriminação e exclusão. A partir da década de 90 o paradigma da inclusão social vem sendo muito discutido.

Surge, a partir deste paradigma, o modelo social, analisando que os problemas das pessoas com deficiência "não estão tanto nelas tanto quanto estão na sociedade" (SASSAKI, 1997, p. 47). Assim, a sociedade é chamada a ver que ela cria problemas e barreiras para as pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros. A inclusão social constitui então um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas, e a sociedade buscam em parceria equacionar problemas, decidir soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 1997).

Apesar de o caminho de acesso ao mercado de trabalho aparentemente ter se tornado mais curto, os dados deste estudo mostraram que o número de pessoas com deficiência que ora participa do quadro de funcionários das empresas contatadas, ainda está muito aquém do percentual que a lei prevê.

O princípio da inclusão se baseia na aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, sabendo aceitar a diversidade, num processo de cooperação e conhecimento (BAHIA, 2002). O paradigma da inclusão traz a idéia de construir uma sociedade para todos, uma sociedade inclusiva. Considera-se, então, bastante relevante a atuação do governo, das empresas e das organizações do terceiro setor nesse processo de construção, tendo em vista a capacidade desses atores em propor, executar e fiscalizar normas definidoras do funcionamento e da convivência social.

Atualmente, as organizações do terceiro setor representam atores sociais capazes de contribuir para a promoção das práticas de valorização da diversidade

nas empresas. Segundo Rothgieser (2002), a atuação dessas organizações tem se configurado como mais uma alternativa eficaz para a adoção e o desenvolvimento da diversidade nas empresas, pois, estas instituições ao desenvolverem conhecimento técnico e político sobre um determinado tema, além de terem contato com a base social que representam, podem apoiar as empresas e a sociedade em geral para que avancem na prática da responsabilidade social e da cidadania. Destacam-se entre as atividades desempenhadas visando promover a inclusão profissional de pessoas com deficiência: diagnóstico das condições de acessibilidade, sensibilização, treinamento, além da prestação de consultoria para a contratação dessas pessoas.

Nota-se que as iniciativas existentes, em sua maioria, são fruto de ações pontuais, assistencialistas e geradas por uma obrigação legal. Ações que vão de encontro aos princípios norteadores do paradigma da inclusão. De acordo com Werneck (1999), a efetiva inclusão envolve mudanças de comportamento e conscientização. Os principais aspectos negativos referentes à atuação das organizações do terceiro setor na promoção da inclusão profissional das pessoas com deficiência são as práticas assistencialistas e amadoras de grande parte das organizações destinadas a fomentar a inclusão profissional das pessoas com deficiência, acarretando, entre outras conseqüências, na baixa qualificação dessas pessoas para o ambiente de trabalho. Por outro lado, observa-se também a existência de aspectos positivos nas ações desenvolvidas por essas organizações e, particularmente pela APAE/CADE, que desenvolve trabalhos com significativos índices de profissionalismo e efetividade no que tange a preparação da sociedade e da própria pessoa com deficiência para a inclusão no mercado de trabalho.

Configuram-se entre os entraves do processo de contratação de pessoas com deficiência, aspectos como a baixa qualificação desse público a enorme dificuldade por parte das empresas para receber os profissionais com alguma deficiência, pois as idéias de que adaptar o ambiente de trabalho é oneroso e a convivência com essas pessoas é repleta de milindres, ainda se fazem presentes. Por outro lado, apesar das dificuldades retratadas, constatou-se também que as ações desenvolvidas pela APAE/CADE trouxeram contribuições positivas para a redução do nível de desemprego entre as pessoas com deficiência, com significativos índices de efetiva inclusão profissional e, conseqüente, melhoria na qualidade de vida dessas pessoas, além de propiciar impactos positivos na economia local, uma vez

que estas estarão na condição de indivíduos produtivos e não mais de desempregados.

Por último, concluí-se a relevância da atuação das Organizações do Terceiro Setor na inclusão profissional de pessoas com deficiência, pois, além de lutar pelos interesses de uma parcela da população, desempenha um papel prático e objetivo tanto para as empresas, quanto para o Estado e para a sociedade em geral.

8. BIBLIOGRAFIA

BRASIL. **Constituição, 1988**. Constituição: República Federativa do Brasil.

REVISTA BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Piracicaba, SP; Associação Bra 2007 v.13 n.2 maio/ago.

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 2001.

SASSAKI, R. K. **O Processo de transição escola/trabalho**. Curso de Capacitação de Professores e Profissionais de Educação Especial. São Paulo, 1996. S.M.E.

SASSAKI, R.K. **Compilação de doze definições sobre programas e serviços de profissionalização**. São Paulo, 1997.

SASSAKI, R. K. **Curso sobre procedimentos de colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Curitiba, 1998 12p.(apostila)

SASSAKI, R. K. **Vida independente: historia, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003.

SASSAKI, Romeu. **“Preparação para o Trabalho e determinação das condições adequadas para o exercício satisfatório das atividades.”** in Seminário: Profissionalização da Pessoa Deficiente - Bolsa de Trabalho.

BUENO, J. G. S. **Educação especial brasileira: integração/segregação do aluno diferente**. São Paulo: Educ, 1993.

FARIA FILHO, L. M. **Para entender a relação escola-família: uma contribuição da história da educação.** São Paulo em perspectiva, São Paulo, v. 14, n. 2, abr-jun.2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>> Acesso em: 11 Mar. 2007.

BASTOS, Ana Lucia Gondim. **O adolescente com deficiência e seu processo de escolha profissional.** *Adolesc. Latinoam.*, ago. 2002, vol.3, no.1, p.0-0. ISSN 1414-7130. Acesso em 15 de agosto de 2009.

AMIRALIAN MLTM. **Compreendendo o cego. Uma visão psicanalítica da cegueira por meio de desenhos-estórias.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.

FREUD S. **Sobre o narcisismo: uma introdução.** (1914) in Obras Completas, edição standard brasileira, vol. XIV, Rio de Janeiro: Imago, 1974.

CROCHIK JL. **Preconceito indivíduo e cultura.** São Paulo: Robe Editorial, 1997

SENNET R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 1999.

WINNICOTT DW. **O Brincar e a realidade.** Rio de Janeiro: Imago, 1975.

WERNECK, C. **Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano.** Rio de Janeiro: WVA, 2003.

O papel da família na integração do portador de deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, vol. 2 (4), 111-119, 1996.

9-APÊNDICES

- Projeto SIAP - Serviço de Inserção e Assessoramento Profissional

Escola de Educação Especial CADE-APAE

Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Porto Alegre

APAE/ POA

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

1- DADOS DA MANTENEDORA

1.1 Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Porto Alegre – APAE/ POA

1.2 C.N.P.J: 92.828.110/0001-64

1.3 Endereço : Rua: Uruguai nº300, 14º andar

Bairro: Centro - POA

CEP: 90010-230

1.4 Telefone/ fax; (51) 32.24.46.45

E-mail: apaepoa@terra.com.br

1.5 Presidente da APAE / POA: Sr. Unírio Bernardi

2- DADOS DA INSTITUIÇÃO

2.1 Escola de Educação Especial CADE.

2.2 CNPJ: 92.828.110/0003-26

2.3 Endereço: Rua Maestro Mendanha n.º71,

Bairro Santana,

CEP 90620-160- POA

Telefone/ Fax: (51) 3223.6488

E-mail: apaepoa01@terra.com.br

2.4 Diretora. Itala Mara de Camargo

2.5 Responsáveis pelo Projeto: Daiane Leite Pastoriza e Tanira Maria M. de Freitas

3. MISSÃO

Promover o desenvolvimento da pessoa com deficiência mental, dentro de suas capacidades, visando a formação necessária ao crescimento de suas potencialidades como elemento de autorealização.

4. APRESENTAÇÃO

A Escola de educação especial CADE-APAE, fundada em 23 agosto de 1975, atende alunos com deficiência mental a partir de 15 anos de idade, oferecendo atendimento em ensino fundamental (educação de jovens e adultos-EJA), educação profissional (oficinas pré-profissionalizantes) , programas pedagógicos específicos e projetos especiais.

Nos projetos especiais desenvolvemos o projeto SIAP (Serviço Inserção e Assessoramento Profissional)

O SIAP é um serviço de inserção no mercado de trabalho e assessoramento profissional responsável pelo encaminhamento e acompanhamento dos alunos no mercado de trabalho. Este serviço é direcionado para alunos com carteira assinada e estagiários, sendo oferecida orientação para o empregador e apoio para o empregado.

As orientações para o empregador são realizadas nas visitas ao mercado de trabalho ou por contatos telefônicos mensais, conforme demanda. O apoio para o empregado (aluno) é realizado em grupos mensais, toda primeira quinta-feira do mês no período da manhã ou individualmente quando necessário com um dos profissionais da equipe (Psicóloga ou Assistente Social).

5. OBJETIVO DA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Possibilitar que o aluno adquira um nível de autonomia pessoal e seja garantido seu exercício de cidadania, sendo incluído em sociedade, dando oportunidade para o aluno desenvolver seus conhecimentos, habilidades e competências.

6. JUSTIFICATIVA

O Brasil conta com 24 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). E mesmo com esse número tão expressivo, há uma grande dificuldade de inserção social dessas pessoas, principalmente no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho além de promover a inclusão das pessoas com deficiência propiciará aumento da renda individual e familiar, aumento da autoestima de jovens e adultos com deficiência mental, diminuição do preconceito e valorização destes profissionais.

Com a inserção no mercado de trabalho visamos o constante crescimento de nossos alunos.

O atendimento pedagógico não terá realmente alcançado seu objetivo se a pessoa com deficiência continuar excluída da sociedade sem a possibilidade de participar ativamente como um sujeito produtivo.

O que certamente implementará a inclusão social dessas pessoas é a atividade produtiva, e é fato que as pessoas com deficiência mental têm no setor de serviços o ambiente de trabalho mais adequado ao exercício de suas habilidades.

7. PÚBLICO ALVO

Pessoas com deficiência mental acima de 15 anos matriculados na escola.

8. EQUIPE ENVOLVIDA NO PROJETO

- Direção;
- Psicóloga;
- Assistente Social;
- Neurologista;
- Coordenação pedagógica.

9. REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) as pessoas com deficiência, capazes de realizar trabalhos produtivos devem ter o direito ao emprego como qualquer outro trabalhador.

De acordo com a OIT, ao se tratar a questão do emprego para as pessoas com deficiência, devemos buscar uma atividade economicamente rentável, que corresponda não tanto as deficiências do candidato, mas as aptidões e ao seu potencial.

No que se refere ao direito do trabalhador temos por base a Lei 8.213/91 regulamentada pelo decreto Federal nº 3.298 de 20 dezembro de 1999, a qual determina que toda empresa com mais de cem empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas “portadoras”(com) 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%. |

O descumprimento da Lei 8.213 é cabível de multa, aplicada pela fiscalização da DRT, para cada funcionário não contratado, podendo ser acrescido de até 40%, dependendo do porte econômico e da quantidade de funcionários da empresa. Em relação ao direito do estagiário temos por base LEI Nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes, contemplando em seu Art.1º que o estágio é um ato educativo escolar que prepara para o trabalho produtivo os alunos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

10. OPERACIONALIZAÇÃO DO PROJETO:

1º - Contato das empresas com o SIAP da APAE (CADE).

Empresa informa nesse momento o perfil de profissional que procura (sexo, idade etc...) e quais os benefícios disponibilizados para o funcionário (salário, convenio etc...) e onde essa empresa se localiza.

2º - Reunião de Equipe do SIAP- Serviço Social, Psicologia, Pedagogia.

Neste momento é discutido quais alunos se encaixam para preencher as vagas dentro do perfil que a empresa necessita.

3º Assistente Social e psicóloga entram em contato com familiares dos alunos que foram selecionados na reunião de equipe do SIAP.

Neste momento o SIAP informa ao responsável pelo aluno todos dados da empresa dentro do que ela oferta para seu futuro funcionário, verifica-se neste momento a disponibilidade da família quanto à inserção do aluno no mercado de trabalho. É informada aos familiares toda documentação necessária para levar até a empresa. Em seguida é realizado agendamento de entrevistas na empresa com família e aluno. Neste momento é repassado encaminhamento para família levar para entrevista.

Também será informado para a família que sendo o aluno contratado pela empresa a família terá que assinar o termo de compromisso com a escola.

4º SIAP realiza acompanhamento junto à empresa (mensal - telefone ou visita na empresa);

5º Reunião em Grupo com familiares – Assistente Social e Psicólogo a cada mês realiza acompanhamento do aluno e família.

6º Equipe realiza semestralmente avaliação se aluno necessita de acompanhamento ou se já pode ser desligado da escola (observando as leis trabalhistas de 45 dias de experiência) OBS: Para o desligamento verifica-se o tipo de atendimento na escola (oficinas ou EJA)

BIBLIOGRAFIA

1. FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES. Educação Profissional e Trabalho para Pessoas com Deficiência Intelectual e Múltipla - Plano orientador para gestores e profissionais. Brasília, 2007.
2. <http://www.ibge.gov.br/home/>
3. <http://www.oitbrasil.org.br/>
4. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.**
5. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm
LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

APÊNDICE

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.

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 disposto na [Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989](#),

DECRETA:

CAPÍTULO I

Das Disposições Gerais

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, 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.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

~~I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;~~

~~II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:~~

~~a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;~~

~~b) de 41 a 55 db - surdez moderada;~~

~~c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;~~

~~d) de 71 a 90 db - surdez severa;~~

~~e) acima de 91 db - surdez profunda; e~~

~~f) anacusia;~~

~~III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;~~

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

a) comunicação;

b) cuidado pessoal;

c) habilidades sociais;

d) utilização da comunidade;

d) utilização dos recursos da comunidade; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

e) saúde e segurança;

f) habilidades acadêmicas;

g) lazer; e

h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

CAPÍTULO II

Dos Princípios

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural;

II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

CAPÍTULO III

Das Diretrizes

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;

II - adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à

saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV - viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; e

VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista.

CAPÍTULO IV

Dos Objetivos

Art. 7º São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;

II - integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;

III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência;

IV - formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência; e

V - garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social.

CAPÍTULO V

Dos Instrumentos

Art. 8º São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

II - o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento da pessoa portadora de deficiência;

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados;

IV - o fomento da tecnologia de bioengenharia voltada para a pessoa portadora de deficiência, bem como a facilitação da importação de equipamentos; e

V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VI

Dos Aspectos Institucionais

Art. 9º Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta deverão conferir, no âmbito das respectivas competências e finalidades, tratamento prioritário e adequado aos assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, visando a assegurar-lhe o pleno exercício de seus direitos básicos e a efetiva inclusão social.

Art. 10. Na execução deste Decreto, a Administração Pública Federal direta e indireta atuará de modo integrado e coordenado, seguindo planos e programas, com prazos e objetivos determinados, aprovados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE.

Art. 11. Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, compete:

I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;

III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;

VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;

IX - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

X - elaborar o seu regimento interno.

Art. 12. O CONADE será constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, sendo a sua composição e o seu funcionamento disciplinados em ato do Ministro de Estado da Justiça.

Parágrafo único. Na composição do CONADE, o Ministro de Estado da Justiça disporá sobre os critérios de escolha dos representantes a que se refere este artigo, observando, entre outros, a representatividade e a efetiva atuação, em nível nacional, relativamente à defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 13. Poderão ser instituídas outras instâncias deliberativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, que integrarão sistema descentralizado de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 14. Incumbe ao Ministério da Justiça, por intermédio da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, a coordenação superior, na Administração Pública Federal, dos assuntos, das atividades e das medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º No âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, compete à CORDE:

I - exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa portadora de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias à sua completa implantação e ao seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos financeiros 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 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, o Distrito Federal, os Municípios e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração 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 trata a [Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989](#), 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; e

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

§ 2º Na elaboração dos planos e programas a seu cargo, a CORDE deverá:

I - recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas; e

II - considerar a necessidade de ser oferecido efetivo apoio às entidades privadas voltadas à integração social da pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VII

Da Equiparação de Oportunidades

Art. 15. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

I - reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;

II - formação profissional e qualificação para o trabalho;

III - escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e

IV - orientação e promoção individual, familiar e social.

Seção I

Da Saúde

Art. 16. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela saúde devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - 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, ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência, e à detecção precoce das doenças crônico-degenerativas e a outras potencialmente incapacitantes;

II - o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidentes domésticos, de trabalho, de trânsito e outros, bem como o desenvolvimento de programa para tratamento adequado a suas vítimas;

III - a criação de rede de serviços regionalizados, descentralizados e hierarquizados em crescentes níveis de complexidade, voltada ao atendimento à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência, articulada com os serviços sociais, educacionais e com o trabalho;

IV - a garantia de acesso da pessoa portadora de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados e de seu adequado tratamento sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

V - a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao portador de deficiência grave não internado;

VI - o desenvolvimento de programas de saúde voltados para a pessoa portadora de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a inclusão social; e

VII - o papel estratégico da atuação dos agentes comunitários de saúde e das equipes de saúde da família na disseminação das práticas e estratégias de reabilitação baseada na comunidade.

§ 1º Para os efeitos deste Decreto, prevenção compreende as ações e medidas orientadas a evitar as causas das deficiências que possam ocasionar incapacidade e as destinadas a evitar sua progressão ou derivação em outras incapacidades.

§ 2º A deficiência ou incapacidade deve ser diagnosticada e caracterizada por equipe multidisciplinar de saúde, para fins de concessão de benefícios e serviços.

§ 3º As ações de promoção da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência deverão também assegurar a igualdade de oportunidades no campo da saúde.

Art. 17. É beneficiária do processo de reabilitação a pessoa que apresenta deficiência, qualquer que seja sua natureza, agente causal ou grau de severidade.

§ 1º Considera-se reabilitação o processo de duração limitada e com objetivo definido, destinado a permitir que a pessoa com deficiência alcance o nível físico, mental ou social funcional ótimo, proporcionando-lhe os meios de modificar sua

própria vida, podendo compreender medidas visando a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional e facilitar ajustes ou reajustes sociais.

§ 2º Para efeito do disposto neste artigo, toda pessoa que apresente redução funcional devidamente diagnosticada por equipe multiprofissional terá direito a beneficiar-se dos processos de reabilitação necessários para corrigir ou modificar seu estado físico, mental ou sensorial, quando este constitua obstáculo para sua integração educativa, laboral e social.

Art. 18. Incluem-se na assistência integral à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência a concessão de órteses, próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares, dado que tais equipamentos complementam o atendimento, aumentando as possibilidades de independência e inclusão da pessoa portadora de deficiência.

Art. 19. Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

Parágrafo único. São ajudas técnicas:

I - próteses auditivas, visuais e físicas;

II - órteses que favoreçam a adequação funcional;

III - equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;

IV - equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;

VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;

VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;

VIII - adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e

IX - bolsas coletoras para os portadores de ostomia.

Art. 20. É considerado parte integrante do processo de reabilitação o provimento de medicamentos que favoreçam a estabilidade clínica e funcional e

auxiliem na limitação da incapacidade, na reeducação funcional e no controle das lesões que geram incapacidades.

Art. 21. O tratamento e a orientação psicológica serão prestados durante as distintas fases do processo reabilitador, destinados a contribuir para que a pessoa portadora de deficiência atinja o mais pleno desenvolvimento de sua personalidade.

Parágrafo único. O tratamento e os apoios psicológicos serão simultâneos aos tratamentos funcionais e, em todos os casos, serão concedidos desde a comprovação da deficiência ou do início de um processo patológico que possa originá-la.

Art. 22. Durante a reabilitação, será propiciada, se necessária, assistência em saúde mental com a finalidade de permitir que a pessoa submetida a esta prestação desenvolva ao máximo suas capacidades.

Art. 23. Será fomentada a realização de estudos epidemiológicos e clínicos, com periodicidade e abrangência adequadas, de modo a produzir informações sobre a ocorrência de deficiências e incapacidades.

Seção II

Do Acesso à Educação

Art. 24. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela educação dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoa portadora de deficiência capazes de se integrar na rede regular de ensino;

II - a inclusão, no sistema educacional, da educação especial como modalidade de educação escolar que permeia transversalmente todos os níveis e as modalidades de ensino;

III - a inserção, no sistema educacional, das escolas ou instituições especializadas públicas e privadas;

IV - a oferta, obrigatória e gratuita, da educação especial em estabelecimentos públicos de ensino;

V - o oferecimento obrigatório dos serviços de educação especial ao educando portador de deficiência em unidades hospitalares e congêneres nas quais esteja internado por prazo igual ou superior a um ano; e

VI - o acesso de aluno portador de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo.

§ 1º Entende-se por educação especial, para os efeitos deste Decreto, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educando com necessidades educacionais especiais, entre eles o portador de deficiência.

§ 2º A educação especial caracteriza-se por constituir processo flexível, dinâmico e individualizado, oferecido principalmente nos níveis de ensino considerados obrigatórios.

§ 3º A educação do aluno com deficiência deverá iniciar-se na educação infantil, a partir de zero ano.

§ 4º A educação especial contará com equipe multiprofissional, com a adequada especialização, e adotará orientações pedagógicas individualizadas.

§ 5º Quando da construção e reforma de estabelecimentos de ensino deverá ser observado o atendimento as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT relativas à acessibilidade.

Art. 25. Os serviços de educação especial serão ofertados nas instituições de ensino público ou privado do sistema de educação geral, de forma transitória ou permanente, mediante programas de apoio para o aluno que está integrado no sistema regular de ensino, ou em escolas especializadas exclusivamente quando a educação das escolas comuns não puder satisfazer as necessidades educativas ou sociais do aluno ou quando necessário ao bem-estar do educando.

Art. 26. As instituições hospitalares e congêneres deverão assegurar atendimento pedagógico ao educando portador de deficiência internado nessas unidades por prazo igual ou superior a um ano, com o propósito de sua inclusão ou manutenção no processo educacional.

Art. 27. As instituições de ensino superior deverão oferecer adaptações de provas e os apoios necessários, previamente solicitados pelo aluno portador de deficiência, inclusive tempo adicional para realização das provas, conforme as características da deficiência.

§ 1º As disposições deste artigo aplicam-se, também, ao sistema geral do processo seletivo para ingresso em cursos universitários de instituições de ensino superior.

§ 2º O Ministério da Educação, no âmbito da sua competência, expedirá instruções para que os programas de educação superior incluam nos seus currículos conteúdos, itens ou disciplinas relacionados à pessoa portadora de deficiência.

Art. 28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

§ 1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

§ 4º Os diplomas e certificados de cursos de educação profissional expedidos por instituição credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente terão validade em todo o território nacional.

Art. 29. As escolas e instituições de educação profissional oferecerão, se necessário, serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa portadora de deficiência, tais como:

I - adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;

II - capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados; e

III - adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

Seção III

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art. 32. Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser

preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir.

Art. 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

- I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;
- II - expectativas de promoção social;
- III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;
- IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V - necessidades do mercado de trabalho.

Seção IV

Do Acesso ao Trabalho

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no **caput** deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a [Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999](#).

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social

reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no **caput** deste artigo.

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art. 44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#).

Art. 45. Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

I - criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;

II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e

III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

Seção V

Da Cultura, do Desporto, do Turismo e do Lazer

Art. 46. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela cultura, pelo desporto, pelo turismo e pelo lazer dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, com vista a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - promover o acesso da pessoa portadora de deficiência aos meios de comunicação social;

II - criar incentivos para o exercício de atividades criativas, mediante:

a) participação da pessoa portadora de deficiência em concursos de prêmios no campo das artes e das letras; e

b) exposições, publicações e representações artísticas de pessoa portadora de deficiência;

III - incentivar a prática desportiva formal e não-formal como direito de cada um e o lazer como forma de promoção social;

IV - estimular meios que facilitem o exercício de atividades desportivas entre a pessoa portadora de deficiência e suas entidades representativas;

V - assegurar a acessibilidade às instalações desportivas dos estabelecimentos de ensino, desde o nível pré-escolar até à universidade;

VI - promover a inclusão de atividades desportivas para pessoa portadora de deficiência na prática da educação física ministrada nas instituições de ensino públicas e privadas;

VII - apoiar e promover a publicação e o uso de guias de turismo com informação adequada à pessoa portadora de deficiência; e

VIII - estimular a ampliação do turismo à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a oferta de instalações hoteleiras acessíveis e de serviços adaptados de transporte.

Art. 47. Os recursos do Programa Nacional de Apoio à Cultura financiarão, entre outras ações, a produção e a difusão artístico-cultural de pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. Os projetos culturais financiados com recursos federais, inclusive oriundos de programas especiais de incentivo à cultura, deverão facilitar o livre acesso da pessoa portadora de deficiência, de modo a possibilitar-lhe o pleno exercício dos seus direitos culturais.

Art. 48. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, promotores ou financiadores de atividades desportivas e de lazer, devem concorrer técnica e financeiramente para obtenção dos objetivos deste Decreto.

Parágrafo único. Serão prioritariamente apoiadas a manifestação desportiva de rendimento e a educacional, compreendendo as atividades de:

I - desenvolvimento de recursos humanos especializados;

II - promoção de competições desportivas internacionais, nacionais, estaduais e locais;

III - pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, documentação e informação; e

IV - construção, ampliação, recuperação e adaptação de instalações desportivas e de lazer.

CAPÍTULO VIII

Da Política de Capacitação de Profissionais Especializados

Art. 49. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, responsáveis pela formação de recursos humanos, devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - formação e qualificação de professores de nível médio e superior para a educação especial, de técnicos de nível médio e superior especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores e professores para a formação profissional;

II - formação e qualificação profissional, nas diversas áreas de conhecimento e de recursos humanos que atendam às demandas da pessoa portadora de deficiência; e

III - incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO IX

Da Acessibilidade na Administração Pública Federal

~~Art. 50. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta adotarão providências para garantir a acessibilidade e a utilização dos bens e serviços, no âmbito de suas competências, à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas e obstáculos, bem como evitando a construção de novas barreiras. [\(Revogado pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)~~

~~Art. 51. Para os efeitos deste Capítulo, consideram-se: [\(Revogado pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)~~

~~I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das instalações e equipamentos esportivos, das edificações, dos transportes e dos~~

sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

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

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

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

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

— III — pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tenha limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio ambiente e de utilizá-lo;

— IV — elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico; e

— V — mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga.

— Art. 52. A construção, ampliação e reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida. ([Revogado pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

— Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo por órgãos da Administração Pública Federal, deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

— I — nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, serão reservados dois por cento do total das vagas à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, garantidas no mínimo três, próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas e com as especificações técnicas de desenho e traçado segundo as normas da ABNT;

— II — pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

— III — pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, cumprirá os requisitos de acessibilidade;

— IV — pelo menos um dos elevadores deverá ter a cabine, assim como sua porta de entrada, acessíveis para pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade

reduzida, em conformidade com norma técnica específica da ABNT; e

~~V - os edifícios disporão, pelo menos, de um banheiro acessível para cada gênero, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de modo que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.~~

~~Art. 53. As bibliotecas, os museus, os locais de reuniões, conferências, aulas e outros ambientes de natureza similar disporão de espaços reservados para pessoa que utilize cadeira de rodas e de lugares específicos para pessoa portadora de deficiência auditiva e visual, inclusive acompanhante, de acordo com as normas técnicas da ABNT, de modo a facilitar-lhes as condições de acesso, circulação e comunicação. [\(Revogado pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)~~

~~Art. 54. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal, no prazo de três anos a partir da publicação deste Decreto, deverão promover as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios e espaços de uso público e naqueles que estejam sob sua administração ou uso. [\(Revogado pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)~~

CAPÍTULO X

Do Sistema Integrado de Informações

Art. 55. Fica instituído, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça, o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a responsabilidade da CORDE, com a finalidade de criar e manter bases de dados, reunir e difundir informação sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência e fomentar a pesquisa e o estudo de todos os aspectos que afetem a vida dessas pessoas.

Parágrafo único. Serão produzidas, periodicamente, estatísticas e informações, podendo esta atividade realizar-se conjuntamente com os censos nacionais, pesquisas nacionais, regionais e locais, em estreita colaboração com universidades, institutos de pesquisa e organizações para pessoas portadoras de deficiência.

CAPÍTULO XI

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 56. A Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, com base nas diretrizes e metas do Plano Plurianual de Investimentos, por intermédio da CORDE, elaborará, em articulação com outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal, o Plano Nacional de Ações Integradas na Área das Deficiências.

Art. 57. Fica criada, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, comissão especial, com a finalidade de apresentar, no prazo de cento e oitenta dias, a contar de sua constituição, propostas destinadas a:

I - implementar programa de formação profissional mediante a concessão de bolsas de qualificação para a pessoa portadora de deficiência, com vistas a estimular a aplicação do disposto no art. 36; e

II - propor medidas adicionais de estímulo à adoção de trabalho em tempo parcial ou em regime especial para a pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. A comissão especial de que trata o **caput** deste artigo será composta por um representante de cada órgão e entidade a seguir indicados:

I - CORDE;

II - CONADE;

III - Ministério do Trabalho e Emprego;

IV - Secretaria de Estado de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social;

V - Ministério da Educação;

VI - Ministério dos Transportes;

VII - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; e

VIII - INSS.

Art. 58. A CORDE desenvolverá, em articulação com órgãos e entidades da Administração Pública Federal, programas de facilitação da acessibilidade em sítios de interesse histórico, turístico, cultural e desportivo, mediante a remoção de barreiras físicas ou arquitetônicas que impeçam ou dificultem a locomoção de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 59. Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação,

Art. 60. Ficam revogados os Decretos nºs 93.481, de 29 de outubro de 1986, 914, de 6 de setembro de 1993, 1.680, de 18 de outubro de 1995, [3.030, de 20 de abril de 1999](#), o [§ 2º do art. 141 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999](#), e o [Decreto nº 3.076, de 1º de junho de 1999](#).

Brasília, 20 de dezembro de 1999; 178º da Independência e 111º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
José Carlos Dias

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 21.12.1999

LEI Nº 7.853 - DE 24 DE OUTUBRO DE 1989 - DOU DE 25/10/89 - Alterada

Alterada pela MEDIDA PROVISÓRIA Nº 437, DE 29 DE JULHO DE 2008 - DOU DE 30/07/2008

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.

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 deficiência, 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 e 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 a 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 objeto desta 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 estabelecimentos públicos de ensino;
- d) o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial a nível pré-escolar e 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 educandos, 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 acidentes 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 público 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 regulamenta 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 as pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meios de transporte.

Art. 3º Ao ações civis públicas destinadas 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 portadores de deficiência.

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

§ 2º As certidões e informações a que se refere o parágrafo anterior deveria ser fornecidas dentro de 15 (quinze) dias de 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, ãmpuser 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 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 a 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, exames 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 peça informativas. Neste caso, deverá remeter a reexame os autos ou as respectiva 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 Públi co 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 cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem junta 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, a pessoa portadora de deficiência;

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

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos e 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 caberá à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. Alterada pela [MEDIDA PROVISÓRIA Nº 437, DE 29 DE JULHO DE 2008 - DOU DE 30/07/2008](#)

Redação anterior

~~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 terão destinados recursos orçamentários específicos.~~

Parágrafo único. À 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.

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 três (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 órgãos 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, e Distrito Federal, e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social das pessoas portadoras de deficiência;

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

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões 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 integração social das pessoas portadoras de deficiência.

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 disciplinadas em ato do Poder Executivo. Incluir-se-ão no Conselho representantes de órgãos e de organizações ligados aos assuntos pertinentes a pessoa portadora de deficiência, bem como representantes 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 dispõe esta Lei, será reestruturada a Secretaria de Educação, e serão instituídos da Previdência e Assistência Social, órgãos 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 subsequentes, 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 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, em 24 de outubro de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

JOSÉ SARNEY
João Batista de Abreu

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

TÍTULO III
DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
Capítulo II
DAS PRESTAÇÕES EM GERAL
Seção VI
Dos Serviços
Subseção II
Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 89. A habilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado

parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão

ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

Art. 93. 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 1.000 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 condições semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatística 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.

Brasília, em 24 de julho de 1991; 170º da Independência e 103º da República.
FERNANDO COLLOR
Antônio Magri