

**FACULDADES CATHEDRAL**

**MARIA LUCIA DE LUCENA**

**A INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO NO  
MUNICÍPIO DE BOA VISTA**

**Boa Vista-RR**

**2005**

MARIA LÚCIA DE LUCENA

A INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO NO  
MUNICÍPIO DE BOA VISTA

Monografia apresentada a Faculdades  
Cathedral, para o Curso de Graduação  
em Administração com Habilitação em  
Sistema de Informação, como requisito  
final para obtenção do título de  
Bacharelado.

Orientador: Prof. André Luiz Pinto Wandemberg

Boa Vista-RR

2005

**MARIA LÚCIA DE LUCENA**

**A INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO NO  
MUNICÍPIO DE BOA VISTA**

A Monografia será submetida à apreciação dos representantes da Banca Examinadora abaixo, como parte dos requisitos necessários à obtenção do Título de Graduação em Administração com Habilitação em Sistema de Informação apresentado a Faculdades Cathedral.

Nota: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

---

Prof. André Luiz Pinto Wandemberg  
Orientador

---

Grad. Ilzimar Bezerra de Medeiros  
Examinador

---

Prof.<sup>a</sup> Marlene Marques Moreira  
Examinadora

Dedico esta monografia a Deus que me ajudou nos momentos mais difíceis até chegar ao término desse Curso.

Agradeço em primeiro lugar aos meus pais pela dedicação, carinho e estímulo que me ofereceram até hoje.

A todos os meus amigos pela paciência e carinho com que sempre me acolheram.

Aos meus Professores que me proporcionaram um nível de conhecimento avançado no decorrer de todo o curso.

*"todos os seres humanos de qualquer  
raça, crença ou sexo têm direito de  
perseguir seu bem-estar material e seu  
desenvolvimento espiritual com liberdade  
e dignidade, segurança econômica e  
iguais oportunidades".*

(Filadélfia)

## RESUMO

O deficiente físico seja de origem mental, motora, visual ou auditiva sofre desde os primórdios da Revolução Industrial ou mesmo antes desta data, um poderoso e velado veto do mercado de trabalho, que subjetivamente considera esta força de trabalho como incapaz e não aproveitável em suas linhas de produção tecnológicas, repetitivas ou em seus escritórios administrativos agitados e informatizados ou em qualquer outro setor de suas organizações. Porém, os tempos mudaram, as organizações evoluíram e as administrações tornaram-se estratégicas, novas tendências e sistemas gerenciais surgiram com focos diferenciados e até então inexplorados. A Gestão da Qualidade caracteriza-se como uma das bases destas mudanças, disseminando novas idéias e tendências gerências, normas foram criadas e padrões internacionais foram seguidos e maximizados no mundo dos negócios, porem por um certo tempo as pessoas que são as peças mais importantes destes Sistemas de Gestão da Qualidade foram esquecidas e para que a tradição histórica fosse mantida os deficientes também o foram e de forma mais agressiva. Mas os Sistemas de Gestão da Qualidade amadureceram e a valorização das pessoas ganhou força nas organizações possibilitando assim o estudo de características pessoais necessárias ao desempenho de cada função surgindo assim a possibilidade do ingresso de deficientes no mercado de trabalho de maneira mais efetiva e qualificada. Esta qualificação é conseguida por intermédio de organizações do terceiro setor que acompanharam as novas tendências. Como fato mais recente e relevante no aumento da empregabilidade de deficientes no mercado de trabalho, temos o surgimento de mais uma norma internacional voltada a sistemas da qualidade, as empresas direcionadas a Responsabilidade Social abrem assim uma porta importante para a integração do deficiente no mercado de trabalho. Fica claro no contexto organizacional que vários fatores influenciam diretamente neste aumento da empregabilidade, estes fatores serão discutidos na seqüência.

Palavras-chaves: deficiente físico, mercado de trabalho e empregabilidade.

## RESUMEN

El físico deficiente es de reserva mental del origen, el motivo, visual u oyendo padece los orígenes de la Revolución Industrial o incluso antes de esta fecha, un poderoso y veló veto del mercado del trabajo, ese subjetivamente considera esta mano de obra como incapaz y ningún aprovechable en su producción línea tecnológico o repetitivo o en sus oficinas administrativas agitadas e informatizó o en cualquier otra sección de sus organizaciones. Sin embargo las veces cambiaron las organizaciones y las administraciones se volvieron las tendencias estratégicas, nuevas y sistemas manejan aparecido con los enfoques diferenciados y hasta entonces inexplorado. La Administración de la Calidad se caracteriza como uno de las bases de estos cambios, mientras diseminando nuevas ideas y direcciones de las tendencias, se crearon las normas y los modelos internacionales estaban siguiendo y aumentaron al máximo en el mundo de los negocios, ellos pusieron durante un cierto tiempo se olvidaron de las personas que son los pedazos más importantes de estos Sistemas de Administración de la Calidad y para que la tradición histórica fuera mantenida que los deficientes, también eran él y de una manera más agresiva. Pero los Sistemas de Administración de la Calidad maduraron y la valorización de las personas ganó la fuerza en las organizaciones que hacen posible como este el estudio de características personales necesarias a la acción de cada función que aparece como este la posibilidad de la entrada de deficiente en el mercado del trabajo de una manera más eficaz y calificada. Esta calificación y consumido organizaciones de la tercera sección que acompañó las nuevas tendencias. Como el más reciente y pertinente hecho en el aumento del empleabilidad de deficiente en el mercado del trabajo, nosotros tenemos la apariencia de una norma más internacional devolvió a los sistemas de la calidad, las compañías dirigidas la responsabilidad social abre como este una puerta importante para la integración del deficiente en el mercado del trabajo. Está claro en el contexto orgánico que varios factores influyen directamente en este aumento del empleabilidad, estos factores se discutirán en la sucesión.

Palabra-importante: deficiente físico, mercado del trabajo y empleabilidad.



## **LISTA DE SIGLAS**

PNQ = Plano Nacional de Qualidade;

PPD = Pessoa Portadora de Deficiência;

OIT = Organização Internacional do Trabalho;

LOAS = Lei Orgânica de Assistência Social;

ADF = Associação do Deficiente Físico;

UCP = Unidade de Capacitação e Produção;

SINE = Sistema Nacional de Emprego;

SETRABES = Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social;

INSS = Instituto Nacional Serviço Social;

CER = Companhia Energética de Roraima;

CAER = Companhia de Águas e Esgotos de Roraima;

FIER = Federação das Indústrias do Estado de Roraima;

IBAMA = Instituto Brasileiro do Meio Ambiente;

SESI = Serviço Social da Indústria;

CEFET = Centro Federal de Educação Tecnológica;

IEL = Instituto Euvaldo Lodi;

SGQ = Sistema de Gerenciamento e Qualidade.

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 01. Cursos oferecidos aos deficientes cadastrados na UCP.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	11
1.1	OBJETIVO GERAL .....	11
1.2	OBJETIVO ESPECÍFICO .....	11
1.3	JUSTIFICATIVA .....	12
1.4	METODOLOGIA .....	12
2	A INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO ..	13
2.1	<i>O TREINAMENTO</i> .....	14
2.2	<i>A INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO ISONÔMICO</i> .....	15
2.3	<i>PASSOS HISTÓRICOS SOBRE A CONTRADIÇÃO ENTRE DEFICIENTES E OUTRAS PESSOAS</i> .....	16
2.4	<i>OS AVANÇOS DA CARTA CONSTITUCIONAL DE 1988</i> .....	16
2.5	<i>PANORAMA ATUAL</i> .....	19
2.5.1	<i>Legislação Infraconstitucional</i> .....	19
2.5.2	<i>Reservas de Cargos e Empregos</i> .....	20
1.5.2.1	<i>No Serviço Público</i> .....	20
1.5.2.2	<i>Na Iniciativa Privada</i> .....	23
2.5.3	<i>Barreiras Arquitetônicas e Culturais</i> .....	26
2.5.4	<i>Seguridade Social</i> .....	28
3.	OS IMPEDIMENTOS, DIFICULDADES E DISCRIMINAÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO .....	34
4.	LEVANTAMENTO DEMONSTRANDO O CENÁRIO ATUAL DE BOA VISTA COM RELAÇÃO AOS DEFICIENTES .....	36
4.1	<i>MELHOR DISTRIBUIÇÃO E DIRECIONAMENTO DE VERBAS PÚBLICAS</i> .....	41
4.2	<i>FISCALIZAÇÃO NO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO</i> .....	42
	CONCLUSÃO .....	43
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	46
	APÊNDICES .....	48

## **1 INTRODUÇÃO**

A Constituição Federal de 1988, elencou a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho dentre os fundamentos de nosso Estado. E mais, estabeleceu como um dos pilares de sustentação da ordem econômica nacional a valorização do trabalho, com a finalidade de propiciar existência digna e distribuir justiça social, através da redução das desigualdades sociais. Restou também, a intenção do legislador constituinte de assegurar ao deficiente físico, condições mínimas de participação influente na vida ativa da sociedade. Num avanço sem precedentes, criaram-se as linhas básicas do processo de integração do deficiente físico à sociedade e ao mercado produtivo nacional.

### **1.1 OBJETIVO GERAL**

Desenvolver um estudo que contribua para a inclusão da pessoa portadora de deficiência física na sociedade através do seu trabalho.

### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Mostrar que independente da sua deficiência física ou limitação a pessoa tem sua capacidade;
- Verificar junto as Instituições/Empresas quanto à aceitação do deficiente físico criando oportunidades no mercado de trabalho;
- Adaptar os ambientes no atendimento das necessidades específicas e especiais para a locomoção, a mobilidade, a motricidade, a comunicação e a orientação espaço-temporal das pessoas portadoras de necessidades especiais. O

acesso deve ser garantido tanto nas vias e meios externos da educação, saúde, trabalho, esporte, atividades culturais e ao lazer.

### **1.3 JUSTIFICATIVA**

O deficiente físico não deve ser subjugado como incapaz, o que falta é somente uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho.

Independente da obrigatoriedade do cumprimento da Lei da reserva de vagas, a contratação de pessoas portadoras de deficiência física é um exercício da cidadania que deve ser fortemente considerado pelas Instituições.

Devido a grande competitividade existente hoje no mercado de trabalho, é muito importante olhar para aqueles que são excluídos devido a sua limitação.

Vale ressaltar que mesmo sendo portador de deficiência física, todos são merecedores de uma oportunidade, afinal a palavra de ordem hoje é a inclusão social.

### **1.4 METODOLOGIA**

O instrumento utilizado para realização da pesquisa foi através de entrevistas e questionários realizados na ADF e UCP, para saber quais as Instituições/Empresas que atualmente empregam em seu quadro de funcionários pessoas portadoras de deficiência física.

Foi realizada também a pesquisa bibliográfica a respeito da inclusão social, direitos humanos, cidadania, crença, valores, e etc., e tudo o que vem sendo realizado para facilitar o ingresso destas pessoas no mercado de trabalho.

## **2 A INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO**

### **2.1 O TREINAMENTO**

Os SGQ agem de forma efetiva porém indireta no aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho, pois dentro de seus escopos não possuem itens diretamente ligados a questão dos deficientes e sim a Responsabilidade Social e ao cumprimento das Leis do País, tendo como exemplo a Norma SA 8000 ou mesmo o PNQ, tais deficientes precisam de treinamento para ingressar no mercado de trabalho.

Tem-se que ressaltar que com o advento do Marketing Social as organizações por interesses financeiros ou mesmo estratégicos, estão aderindo a publicação do seu Balanço Social, que da mesma forma contribui de maneira efetiva, porém, indireta no aumento da empregabilidade dos deficientes no mercado de trabalho, pois um dos seus grupos de indicadores relaciona o número de deficientes no corpo de colaboradores da organização.

Em termos da Norma ISO 9000 a partir de 1994 e com sua revisão no ano de 2000, os setores de Recursos Humanos se viram com a necessidade de definir melhor o perfil necessário do colaborador em cada função dentro da organização, para que o processo de contratação e treinamento fosse mais eficiente e eficaz. Este fator despertou nas organizações que possuem um bom senso social, novas possibilidades de vagas antes nunca ocupadas por portadores de deficiência.

Desta formas os SGQ podem auxiliar no aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho, pois as organizações buscam estes sistemas

para melhorarem suas posições estratégicas no mercado, ou por exigência de seus clientes, ou mesmo por puro marketing social, e na busca destes SGQ ou mesmo Certificações Internacionais, elas devem cumprir seus requisitos que de forma indireta contribuem para o aumento da empregabilidade do portador de deficiência no mercado de trabalho.

## **2.2 A INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO ISONÔMICO**

O princípio da igualdade, sem dúvida, é o esteio de todas as garantias e prerrogativas de que goza a PPD. A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Revolução Francesa (art. 1º) - repetida, posteriormente, pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. I e VI) - estabelece como pilar das sociedades modernas. Todas as Constituições contemporâneas, por isso, tem feito dele princípio fundamental e indissociável da construção de uma sociedade justa e solidária.

A extensão jurídica do princípio vai muito além daquela interpretação literal que dele se possa fazer. Ela postula que as desigualdades decorram exclusivamente da diferença das aptidões pessoais e não de outros critérios individuais personalíssimos, tais como sexo, raça, credo religioso e etc. E é nessa extensão que se pode sustentar a aplicação de tratamentos desiguais para determinadas pessoas ou situações, sem que isso importe ofensa ao princípio.

O fundamental é que haja uma correlação entre o fator de discriminação e a desequiparação procedida, a justificar o tratamento jurídico discriminatório. Assim, nas relações laborais, pode-se dizer que a PPD deve estar habilitada e capacitada para o desempenho daquela atividade pretendida, para que possa pleitear a



incidência da regra isonômica. Não pode, por exemplo, pretender desempenhar funções incompatíveis com a sua deficiência e/ou para as quais não esteja capacitada.

### ***2.3 PASSOS HISTÓRICOS SOBRE A CONTRADIÇÃO ENTRE DEFICIENTES E OUTRAS PESSOAS***

A inserção da PDD na comunidade sempre foi tema cujos debates eram restritos a poucas pessoas, em geral envolvidas direta e pessoalmente com a causa. A maior parte da população, com raras exceções, sempre esteve à margem das discussões e preocupações com os problemas vividos por tais pessoas, até mesmo por desconhecerem a causa.

Tanto os atenienses como os romanos já discutiam sobre a política a ser adotada com as PPDs. Questionavam-se sobre a conduta a ser tomada, no entanto, o assistencialismo foi, por muitas gerações, a resposta encontrada. Políticas governamentais baseavam-se numa visão paternalista, desconsiderando os potenciais das PPDs. Esta visão tinha como grande problema o afastamento destas pessoas da vida em sociedade.

A revolução industrial e, posteriormente, as duas grandes guerras foram eventos que contribuíram para o despertar desta nova visão. Na Europa e nos Estados Unidos, foram criadas diversas organizações e entidades preocupadas com a causa. A OIT destinou ao tema as Recomendações nºs. 99/55 e 168/83 e também a Convenção nº 159/83.

No Brasil a questão demorou a preocupar nossos governantes. A PPD, como se pode imaginar, sempre esteve, e continua a estar, à margem da participação desejada e verificada em países desenvolvidos. Ao contrário do que ocorria nos países europeus e na América do Norte, a população brasileira não sofreu com nenhum evento de grandes proporções que contribuísse para a elevação da população de PPD. A evolução de nosso parque industrial se deu de forma lenta e somente se notou a partir da década de cinqüenta.

Devido a isso, políticas concretas sobre o tema somente começaram a aparecer na segunda metade deste século.

É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica, especialmente mediante:

- I - educação especial e gratuita;
- II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País;
- III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e salários;
- IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

(CONSTITUIÇÃO, Emenda nº 12, 1978, p. 4).

Todavia, como se vê, tratava-se de norma eminentemente programática, que poucos efeitos práticos surtiu no cotidiano das PPDs. A regulamentação de tal programa demorou a vir e a efetivação desse belo programa jamais se deu, numa dura demonstração de que, no Brasil, entre a teoria e a prática há um grande buraco negro.

#### **2.4 OS AVANÇOS DA CARTA CONSTITUCIONAL DE 1988**

O trabalho é o principal instrumento de realização econômica, social e psicológica do ser humano, sem o qual não há como se falar em existência digna. E para a PPD, que tem de enfrentar barreiras arquitetônicas e culturais à sua

aceitação no mercado produtivo, conseguir emprego é um desafio. A superação, sempre, é fruto de muita luta.

Essas diretrizes fundamentais foram ainda cercadas pelos seguintes programas em relação à PPD:

1. proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (arts. 5º, *caput*, e 7º, inc. XXXI, da CF/88);

2. reserva de cargos públicos, a serem preenchidos através de concurso, para pessoas portadoras de deficiência física (art. 37, VII, da CF/88);

3. habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (art. 203, IV, da CF/88);

4. adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência física (arts. 227, § 2º, e 244 da CF/88).

Tratava-se, contudo, de normas programáticas, que sem a devida regulamentação, tendiam a permanecer ineficazes e infrutíferas, incapazes de produzir os efeitos aguardados, como já havia ocorrido com a Emenda nº 12/78. A propósito, válida a constatação de RUSCHEL, que apreciando o tema asseverou:

Dentre as 'normas de eficácia limitada' costumam colocar-se as de 'princípio programático', mais curtamente chamadas 'normas programáticas'. Tratam-se de 'simples programas a serem desenvolvidos anteriormente pelas atividades dos legisladores ordinários'. A esse tipo de normas correspondem quase sempre os 'direitos sociais', assim denominados pelos artigos 6º e seguintes da Carta Magna Brasileira de 1988.

É notório que os direitos sociais tendem a ser tratados como meras promessas, postergadas pela omissão do legislador em regulamentá-los e integrá-los. Enquanto as leis regulamentadoras não chegam, os direitos definidos na Carta Magna permanecem ilusórios, já que não podem ser garantidos pelo Poder Judiciário. (RUSCHEL, 1997, p. 138)

É possível classificar tais normas constitucionais como "normas pedagógicas", que se limitavam a enunciar os meios eficientes para a realização de um ideal. A par disso, mostravam-se eficazes, desde logo, como direitos fundamentais e paradigmas de uma nova visão da PPD, como um norte sócio-cultural a ser obedecido imediatamente por todos os indivíduos.

Dez anos após a promulgação do Texto Constitucional, a transformação da mentalidade brasileira para o problema aqui tratado é evidente e pode ser averiguado no dia-a-dia. PPDs foram eleitas para importantes cargos e alcançaram relevantes funções públicas; enfim, muita coisa mudou e fez com que o tema possa atualmente ser analisado com mais otimismo.

## **2.5 PANORAMA ATUAL**

### **2.5.1 Legislação Infraconstitucional**

Como se disse, a Constituição instituiu meros programas, que necessitavam de regulamentação para desencadear seus efeitos concretos. Assim, é possível a existência de normas relativas a PPD em todas essas legislações, tendo em vista a competência comum e concorrente definida nos (arts. 23, II, e 24, XIV, da CF/88), para a proteção, garantia e integração social da PPD. No tema em foco, contudo, deve-se levar em conta a competência privativa da União para legislar sobre

matérias relativas ao direito do trabalho (art. 22, I, da CF/88), o que não retira, em nossa opinião, a iniciativa dos demais entes no sentido de instituir programas em favor das PPDs em matérias trabalhistas.

## **2.5.2 Reserva de Cargos e Empregos**

### **2.5.2.1 No Serviço Público**

Num País caracterizado por longos períodos de recessão e por políticas econômicas e sociais desatentas aos crescentes níveis de desemprego, é natural a tendência do ser humano a procurar no serviço público uma oportunidade de trabalho. E no Brasil esta realidade não tem sido diferente, podendo ser facilmente constatada pelo número cada vez maior de inscritos nos concursos públicos. Em que pese o arrocho sofrido pelos funcionários públicos nos últimos cinco anos, período em que nenhum reajuste foi conferido à categoria, a segurança dos cargos e a certeza do pagamento das remunerações continuam a ser grandes atrativos para a população desempregada.

Nesse horizonte, foi de suma importância a reserva de vagas a serem preenchidas através de concurso público, *"a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão"* (inciso VIII, artigo 37 Carta Constitucional 1985, p. 27). Posteriormente, veio a regulamentação através da edição do Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, que em seu artigo 5º, §2º, previu:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais

peçoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (LEI 8.112, 1990, p. 29)

Em que pese o valor e a importância da norma, é preciso criticá-la, no ponto em que fixa em até 20% a reserva de vagas, por impossibilitar, em certas circunstâncias, o seu cumprimento pleno. Isso ocorre sempre que o número de vagas for inferior a 5, casos e que o percentual de uma eventual vaga reservada resultaria maior do que aquele limite (1 em 4 = 25%; 1 em 2 = 50%).

Por isso, melhor agiria o legislador se retirasse tal vinculação, deixando ao administrador o poder discricionário e a liberdade para deliberar a respeito da necessidade e da conveniência do número de vagas a fixar, caso a caso, concurso a concurso. A lei de regência, a nosso ver, deveria estabelecer apenas o patamar mínimo de vagas, sem que estipulasse um percentual máximo de reserva de vagas, para evitar a incongruência acima denunciada.

De outra parte, a norma constitucional, combinada com aquela ordinária que a regulamentou, são cogentes e, portanto, de aplicação obrigatória pelo administrador. Dessa forma, mesmo naqueles concursos em que os editais que não prevêm a reserva de quadros para as PPDs, por omissão ou incompetência do administrador, deve-se entender que há o privilégio implicitamente previsto; aliás, por força de lei previsto! Ora, se a lei exige a reserva, o administrador não possui discricionariedade suficiente para dispensá-la.

Quanto à habilitação para desempenhar o cargo ao qual se candidata, "é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras"

(SAAD, 1989, p. 352). Trata-se de requisito subjetivo, a ser verificado já no momento em que o candidato se inscreve para prestar o concurso. Deferida a inscrição, não poderá o administrador, após superado todo o exaustivo e tormentoso processo seletivo, negar-se a dar posse ao candidato, nem que para isso sejam necessárias adaptações no setor. A prática de tal ato, sem dúvida, será ilegal e arbitrária, sendo passível de correção pela via do mandado de segurança. Eventuais prejuízos sofridos poderão ser pleiteados através de ação ordinária.

Por fim, é preciso deixar registrado que a PPD candidato em concurso público devem ser asseguradas todas as condições para que realize a prova em igualdade de condições com os demais candidatos. E nisso se incluem não só as facilidades necessárias, de acordo com o grau e tipo de deficiência física, como também àquelas relativas ao acesso livre e desimpedido aos locais de realização do certame.

Não havendo tal providência por parte do administrador encarregado, a PPD pode, inclusive, pleitear a anulação da etapa do certame, sem prejuízo de restituição dos cofres públicos contra eventuais despesas efetuadas (art. 37, § 6º, da CF/88). Da mesma forma, o Poder Público poderá buscar, em ação regressiva, a restituição dos gastos efetuados na etapa anulada do certame, contra o administrador responsável pelo ato omissivo, desde que haja comprovação de dolo ou culpa (art. 37, § 6º, da CF/88).

### 2.5.2.2 Na Iniciativa Privada

A norma contida no art. 7º, inc. XXXI, da CF/88 vinha se mostrando inócua diante da subjetividade ínsita ao empregador na contratação de seus empregados. É verdade que ao empresário o que interessa é a capacidade produtiva do candidato ao emprego; e, em muitas situações, uma PPD pode revelar maior capacidade para determinada tarefa do que outro candidato que não seja portador de qualquer deficiência. Isso, contudo, é de difícil constatação na prática cotidiana, tal constatação foi muito bem compreendida:

De modo geral, a empresa não rejeita o deficiente que revela maior capacidade, para determinada tarefa, do que um outro candidato que não seja portador de qualquer defeito físico. O que importa ao empresário é que o rendimento do trabalho e a sua qualidade sejam bons. Em presença da realidade fática, não nos parece fácil provar-se que um empresário deixou de admitir um empregado por ser deficiente. (SAAD, 1989, p. 166)

O certo é que prever, simplesmente, a proibição de qualquer procedimento discriminatório na admissão do portador de deficiência física não foi suficiente. Aliás, nem mesmo a tipificação de tal conduta como crime punível com reclusão de 1 a 4 anos, no art. 8º da L. 7.853/89, o foi. Na prática, a discriminação branca, ou seja, aquela natural do preconceito cultural vigente em nossa sociedade, continuava a imperar, sem que houvesse qualquer instrumento hábil para combatê-la.

Veio à lume, então, no bojo da lei de benefícios da previdência social, Lei 8.213, de 24.07.1991, norma que introduziu entre nós o sistema de quotas no preenchimento de cargos.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:



- I - até 200 empregados: 2%;
- II - de 201 a 500: 3%;
- III - de 501 a 1.000: 4%;
- IV - de 1.001 em diante: 5%".

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (O Ministério da Previdência e Assistencial Social, Lei 9.469/98, artigo 13, inciso XVI).

Sem dúvida, merece elogios o programa aqui traçado, em que pese a impropriedade técnica do meio utilizado. O legislador, a nosso ver, equivocou-se ao inserir dispositivo de índole trabalhista em norma de natureza previdenciária. Mas o lapso está justificado pelos efeitos positivos da norma.

O valor principal da norma, sem dúvida, é a abertura de postos de trabalho para as PPDs. Agora, mesmo aqueles empresários que tiverem alguma espécie de preconceito em relação a PPD terão de garantir seus postos de trabalho, face à natureza cogente da norma. O desrespeito ao programa sujeitará o infrator a penalização de multa, em procedimento a cargo do Ministério Público do Trabalho.

Mas, além deste valor principal, da abertura de novos postos de trabalho, a norma possui outro atributo, qual seja o de incentivar a PPD a sair às ruas, de reintroduzi-la na sociedade, de propiciar o seu aperfeiçoamento sócio-cultural.

[...] não se tratará mais de pensar em ofertar empregos a portadores de deficiência em razão de um duvidoso sentimento de caridade do empresário, mas, simplesmente, porque a lei assim o determina. Essa exigência forçará os empresários a buscar, dentre o universo de PPDs, as de melhor potencial para o cargo oferecido. (FIGUEIREDO, 1998. p. 52)

Sem dúvida, ai está o atributo de excelência da norma em comento: incentivar a PPD a melhorar o seu potencial, a aprimorar suas qualidades, a superar as barreiras que a sociedade lhe impõe. Devendo propiciar prioritariamente os meios aptos a inserir o portador de deficiência no convívio social, valorizando o seu trabalho e as suas qualidades pessoais.

Mas não se pode nunca esquecer que o mundo atual é marcado pela ideologia capitalista e pela primazia dos interesses econômicos sobre quaisquer outros. E, nesse contexto, como oportunamente alerta FIGUEIREDO, ao analisar a adoção do sistema noutros países, e com base em dados da OIT,

[...] foram constatados casos em que os empregadores pagavam as PPDs para ficar em casa, mantendo-as na folha de pagamento com a finalidade exclusiva de suprirem a sua quota. Em outros casos, o empregador preferia pagar as multas a manter empregados portadores de deficiência. (FIGUEIREDO, 1998, p. 53)

Sem dúvida, é preciso atentar para essa constatação. Não se deve deixar que os interesse econômicos, na hipótese, sobreponham-se ao grande benefício social trazido pela norma. O emprego de todos os esforços necessários para que a norma seja efetivamente cumprida sempre será pouco.

Parece-nos que a penalização resultante do descumprimento da norma, em sua plenitude, além da sanção de multa (que deve ser estipulada em valores altos), deve-se constituir também na perda de privilégios, tais como obter certidão negativa de débitos junto ao INSS, participar de certames de licitação e outros. Se o motivo

do descumprimento da norma for o interesse econômico, então é preciso fazer com que esse interesse desapareça, através de sanções pesadas.

### **2.5.3 Barreiras Arquitetônicas e Culturais**

As barreiras arquitetônicas, sem dúvida, representam a grande dificuldade de acesso da PPD não só ao mercado de trabalho, mas a todos os locais procurados no cotidiano.

Barreiras são obstáculos que dificultam, principalmente, a circulação de idosos e de pessoas com deficiência, entendendo-se aquelas que andam em cadeiras de rodas, com muletas ou bengalas que têm dificuldades na marcha, que possuem redução ou perda total da visão ou audição e, até mesmo, os indivíduos que apresentam uma redução na capacidade intelectual.

Quando esses obstáculos encontram-se em uma edificação denominam-se de barreiras arquitetônicas, mas essas dificuldades também podem ser observadas nas ruas e praças, nos equipamentos e mobiliários urbanos. Nesses casos, recebem o nome de barreiras urbanísticas ou ambientais.

[...]

Eliminar barreiras significa iniciar um processo de integração das pessoas com deficiências, pois dessa maneira é possível, entre outras coisas, facilitar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, já que tornar os ambientes acessíveis é condição para sua independência e autoconfiança. (PRADO, 1999, p. 32)

E, de fato, não existe nada que oprima mais a vida de uma PPD do que o pesadelo de se deparar com as malfadadas barreiras arquitetônicas. Degraus, portas giratórias ou estreitas, balcões e bilheterias altas, catracas na entrada de espetáculos, são apenas alguns dos obstáculos intransponíveis que retiram a independência da PPD.

As barreiras arquitetônicas, são bom que se diga, não dificultam apenas fisicamente a vida da PPD, mas afetam todo o seu íntimo, o aspecto psicológico de seu cotidiano.

A acessibilidade, para ser atingida, necessitará de diferentes arranjos do ambiente, de modo a permitir às pessoas usá-los de várias maneiras, **tornando-os um espaço que as estimule e que elimine a frustração de vivenciar um espaço que as intimida.**

**A adaptação ao ambiente predispõe a busca a maior confiança em si próprio, contribuindo para que o indivíduo possa afirmar a sua individualidade, passando aos outros um novo referencial de sua imagem.** Isso só é possível quando o espaço propõe às pessoas formas alternativas de explorá-lo.

[...]

A principal preocupação da acessibilidade é a integração dessas pessoas na sociedade. Hoje esse conceito evoluiu para o conceito de desenho universal, que se preocupa com a inclusão das pessoas com deficiência, onde a sociedade se conscientiza que nela existem pessoas com necessidades diferentes e de biotipos variados e que é preciso criar objetos, edifícios, espaços urbanos ou transportes que as levem em conta. (PRADO, 1999, p. 40)

O mais surpreendente é que nosso país dispõe de norma expressa no Texto Constitucional determinando que os logradouros e edifícios públicos devem propiciar o acesso adequado às PPDs. Prevê, inclusive, a adaptação daqueles já existentes à época da promulgação da Carta (arts. 227, § 2º, e 244 da CF/88). E a previsão constitucional está devidamente regulamentada.

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

Parágrafo Único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I a IV - (omissis)

V - na área de edificações:

a) a adoção e efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meio de transporte. (Lei n. 7.853, 1989, artigo 2º).

O que surpreende, pois, é o total descaso das autoridades para com a questão e o desrespeito explícitos aos mandamentos legais.

Em alguns prédios públicos, as medidas das portas não permitem o acesso e acomodação de uma cadeira de rodas. E essa lamentável constatação, por certo, se repetirá na maior parte dos prédios públicos que se visitar. Isso, sem dúvida, beira a raia do absurdo! e revela o total descaso dos administradores para com a questão.

O que esperar, então, dos prédios particulares e das instalações das empresas privadas?! Se os administradores públicos oferecem essa realidade à PPD, o que podemos exigir dos empresários?! Difícil enfrentar o problema, enquanto não tivermos pessoas conscientes, aptas e preparadas para enfrentá-lo; enquanto os paradigmas não forem substituídos e os valores invertidos.

#### ***2.5.4 Seguridade Social***

A seguridade social é um conjunto de ações estatais que compreende a proteção dos direitos relativos à saúde, previdência e assistência social (art. 194 da Carta Constitucional). Funda-se no princípio da solidariedade, pelo qual aqueles indivíduos detentores de maiores riquezas devem auxiliar os menos abastados. Essa é a premissa mestra que deve guiar qualquer iniciativa no sentido de organizar políticas no campo da seguridade social.

Com relação à PPD, alguns aspectos chamam a atenção e diferenciam o tratamento da questão: o direito à habilitação e reabilitação profissional; o direito à renda mensal vitalícia. Passemos, pois, a apreciá-los, à luz da legislação de regência, e; o enfoque diferenciado da tutela previdenciária.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I a III - (omissis)

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. (Artigo 203 da Constituição Federal, incisos IV e V).

Em que pese as críticas que a seguir vamos expor a respeito de certos aspectos da norma, ela, sem dúvida, representou efetivo avanço em relação ao tema.

Em primeiro lugar, quanto à habilitação e reabilitação das PPD e a promoção de sua integração à vida comunitária, houve importante progresso, tendo em vista que, anteriormente, apenas os segurados da previdência - ou seja, aqueles que contribuíam para o sistema - possuíam tal direito. Com a nova ordem constitucional, o direito se estendeu a toda e qualquer PPD, como um direito de natureza assistencial e não mais exclusivamente previdenciária.

A Lei n. 8.742, silenciou a respeito do tema, fazendo-nos concluir pela aplicação, à matéria, das disposições análogas contidas na lei de benefícios da previdência social, que traz os seguintes preceitos:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação 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 de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese 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. (Lei n. 8.742, de 1993)

Em que pese o artigo 89, em seu parágrafo único, defina o que compreende o benefício de reabilitação profissional, parece-nos que o benefício tenha um alcance muito mais amplo. A reabilitação não se resume à concessão de aparelhos e transporte para a PPD; além disso, ela deve englobar um conjunto de providências aptas à reintrodução da pessoa no mercado de trabalho e do contexto em que vive. E isso passa, sem dúvida, por um programa de educação, conscientização e preparação da PPD quanto à nova realidade a ser enfrentada.

Importante anotar que a restrição contida no artigo 90 supra transcrito, que prevê como beneficiários apenas os segurados e dependentes, não se aplica ao caso, tendo em vista a norma constitucional é clara ao ditar que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição. Então, o benefício de habilitação e reabilitação de PPDs, arrolado entre o conjunto de ações assistenciais, é obrigatório para com todos que dele necessitarem, independente da qualidade de segurado ou não da previdência.

No tocante à renda mensal vitalícia, tornou-se ela um direito de todas as *"pessoas portadoras de deficiência e ao idoso com 70 anos ou mais, desde que*

*comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família" (PRADO, 1999, p. 40).* Representou, também, um importante avanço de nossa nova ordem constitucional. Porém, um tímido avanço, devido aos exagerados requisitos e à perda da renda concedida.

Deve-se dizer que o benefício é inacumulável com qualquer outro benefício de natureza previdenciária. Salvo engano nosso, não há qualquer justificativa para tal vedação. Aliás, ela contraria o pensamento dominante de que as prestações assistenciais devem primar pela integração do deficiente à sociedade.

Com a vedação de acumular o benefício, algumas PPDs simplesmente se acomodam com a renda auferida, desistindo da possibilidade de se reintegrar no mercado de trabalho ou, quando o fazem, optando pela clandestinidade, para permanecer com a renda do benefício assistencial.

A garantia de um salário mínimo, também, nos parece por demais aquém das necessidades de uma PPD. É preciso considerar, no ponto, os gastos efetuados por essas pessoas com remédios, aparelhos ortopédicos, deslocamentos e outras necessidades decorrentes da deficiência. A colocação de apenas parte desses gastos numa planilha levará à conclusão de que a renda de um salário mínimo é insuficiente para cobri-los e irrisória para garantir uma existência digna à PPD.

A assistência social *"deve ter como finalidade apenas o atendimento das suas necessidades básicas, proporcionando-lhes o que a legislação considera os mínimos sociais"* (LEITE, 1992 p. 265). Ora, se o salário mínimo em nosso país,



sabidamente, não se presta à garantia de uma vida digna, não pode ele servir de referencial ao cálculo do benefício.

De fato, parece-nos que a disposição da LOAS é inconstitucional. O deficiente físico deveria fazer jus à percepção do benefício pelo fato de ser portador de deficiência, sem que houvesse qualquer outro requisito e independentemente da renda que ele ou sua entidade familiar auferisse. Pouco adianta estabelecer/prever um benefício assistencial e depois criar uma série de requisitos que praticamente impossibilitam o seu gozo.

Com relação ao financiamento dos benefícios assistenciais, entende-se que a sua responsabilidade é da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, conforme expressa previsão dos artigos 12 e 28 da LOAS. O INSS, no caso, possui apenas a estrutura e os meios físicos e humanos necessários à concessão dos programas. Por isso, a responsabilidade do Instituto Previdenciário diz respeito apenas à operacionalização, na esfera administrativa (art. 43 do Decreto n. 1744/95), sendo todos recursos relativos à concessão dos benefícios repassados pelos entes públicos mencionados.

Todavia, o INSS vem respondendo em demandas aforadas por PPDs, sendo, inclusive, responsabilizado pelo pagamento das despesas relativas aos benefícios. Quanto ao benefício de renda mensal vitalícia, a questão já foi por demais discutida, tendo o Superior Tribunal de Justiça uniformizado o entendimento a respeito da matéria, no sentido de que o INSS é parte legítima para figurar no pólo

passivo das referidas demandas junto com a União Federal. No mesmo sentido se posicionou o TRF da 4ª Região, através da edição da Súmula de n. 61.

Sobre a tutela previdenciária da PPD, parece-nos que há muito a discutir. O tema ainda não mereceu preocupação por parte da comunidade e, muito menos, do legislador pátrio. Não há como negar que a realidade de uma PPD é diversa, mais desgastante e onerosa, o que enseja, sem dúvida, especial proteção de seus interesses.

Sabe-se que a previdência social tem por finalidade precípua a substituição da renda auferida pelos indivíduos em virtude das contingências e condições previstas em lei. Dentre tais contingências enquadram-se aqueles eventos que retiram a capacidade do trabalhador. E a perversa realidade das PPDs, submetidas a esforços físicos e psicológicos brutais durante a sua vida laborativa, sem dúvida, autoriza-nos a sugerir o fomento da discussão de novas perspectivas, como, por exemplo, a redução do período laborativo, com antecipação do direito ao jubileamento.

Com certeza, vários argumentos seriam levantados contra tal proposta, especialmente aquele da necessidade de cuidar do lado econômico do sistema previdenciário, mesmo que isso custe alguns sacrifícios do lado social.

O empenho de corrigir erros e aperfeiçoar deve ser permanente e é sempre legítimo, na previdência social como em tudo mais. O que não se justifica é pretender subordinar a discutíveis interesses econômicos conquistas sociais que amenizam as agruras da existência humana. Várias delas estão mais uma vez na alça de mira e todo cuidado é pouco. (LEITE, 1998, p. 726)

### **3 OS IMPEDIMENTOS, DIFICULDADES E DISCRIMINAÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO**

Sendo o portador de deficiência o alvo deste trabalho, a pesquisa referente ao seu perfil social, econômico e empregatício revelou mazelas de nossa sociedade, referente a este tema, pois temos cerca de 24,6 milhões de deficientes no Brasil sendo que apenas 3% tem escolaridade adequada, portanto as chances no mercado de trabalho ficam cada vez mais restritas, ficando isto evidente na pesquisa realizada.

- Dos deficientes que estão no mercado de trabalho 42% possuem o 2º grau completo e apenas 60% possuem o 1º grau incompleto;
- Dos deficientes que não estão no mercado de trabalho apenas 18% possuem o 2º grau completo e 32% possuem o 1º grau incompleto.

Este contexto nos mostra que de um total de 24,6 milhões de pessoas portadoras de deficiência, mais de 9 milhões estão em idade de trabalho, mas apenas 2% esta no mercado formal. Portanto o deficiente e principalmente sua família deve se voltar para a busca de entidades especializadas que possam desenvolver plenamente as capacidades de trabalho e socialização destes indivíduos podendo assim eles concorrerem em pé de igualdade no mercado de trabalho assim que as oportunidades aparecerem.

O taxa de desemprego do País é preocupante. Para os portadores de deficiência física ou mental, este problema é ainda mais grave. Além da conjuntura

econômica desfavorável, o deficiente enfrenta também o preconceito de empregadores para ingressar no mercado de trabalho.

**Dados alarmantes** - A AADF atende de 70 a 100% de deficiência regularmente. Segundo Maria Inês, "80% deles estão sem trabalho". Trinta por cento do total não têm capacitação profissional. As estatísticas incluem somente os deficientes que procuram assistência da associação.

Para mudar este quadro, a entidade busca conscientizar empresários locais para contratar deficientes. A assistente social afirma que os portadores de deficiência são os que menos faltam ao trabalho. "O deficiente trabalha com mais garra, para não perder a oportunidade." Outro fator apontado é o marketing social. Contratar portadores de deficiência é considerado bom para a imagem da empresa. (LEITE, 1998, p. 730)

as empresas brasileiras são obrigadas a reservarem de 2 a 5 por cento de suas vagas para portadores de deficiência. O índice varia segundo o número de empregados. Os mecanismos para aplicação e fiscalização desta lei também serão discutidos hoje. (Lei Nº 8.213, de julho de 1991)

É preciso treinar o deficiente mental no próprio trabalho, para isso, é necessário conscientizar o empresário para empregar o aluno deficiente. Neste caso, a Lei Nº 8.859, de março de 1994, incentiva o empresariado. A legislação prevê que isenta empresa de vínculo empregatício no contrato de estágio.

#### **4 LEVANTAMENTO DEMONSTRANDO O CENÁRIO ATUAL DE BOA VISTA COM RELAÇÃO AOS DEFICIENTES**

Em Roraima, um Estado com população de 324.397 habitantes, segundo o senso do ano de 2000 do IBGE, com pelo menos uma das deficiências enumeradas existem 37.721, deficientes mentais permanentes 3.371, com deficiência física os tetraplégicos, paraplegia ou hemiplegia permanente 1.041 e falta de membro ou de parte dele 936 incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar 27.851, incapaz, com alguma ou grande dificuldade de ouvir 8.044, incapaz com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas 8.824, em outras 12.346, nenhuma dessas dificuldades 283.441.

Segundo a ADF e a UCP a população estimada é de 391.317 habitantes, no entanto, existem 13,86% (54.236) portadores de alguma deficiência física.

Em Boa Vista existem 8 bancos aproximadamente com 300 funcionários e nenhum trabalha com deficientes físicos, no entanto, percebe-se uma carência muito grande de conscientização nesse setor.

No levantamento feito nas lojas do centro comercial, não existem empregados com deficiência física.

No SINE existem cadastrados 291 deficientes, no entanto, somente 27 conseguiram oportunidades de emprego (janeiro – outubro). Dentro da SETRABES existe a UCP, cujo objetivo é dinamizar as atividades tendo como prioridade à inserção dos usuários no Centro e na Comunidade, através de aquisição de

conhecimento que favoreçam crescimento pessoal e familiar, com perspectiva de futuro profissional através das diferentes experiências oferecidas, tais como: capacitar os alunos nas oficinas de ensino aprendizagem; estabelecer parcerias para colocação dos alunos no mercado de trabalho; proporcionar o apoio e orientação tanto para os usuários como a família; agilizar o acesso á saúde, educação e lazer; integrar comunidade/escola/família; finalizar e comercializar os produtos das oficinas através de vendas na Unidade, feiras e exposições.

A UCP oferece capacitação/cursos aos deficientes, como: tapeçaria; apoio pedagógico; artesanatos com recursos naturais; artesanato reciclado; serigrafia; culinária; marcenaria; horta e jardim; confecções de rede para pesca; arte e terapia.

TABELA 01. Cursos oferecidos aos deficientes cadastrados na UCP.

<b>Oficinas</b>	<b>Alunos</b>
Informática	25
Tapeçaria	18
Ensino	4
Artesanto/Recursos naturais	20
Artesanato reciclado	23
Serigrafia	7
Culinária	8
Marcenaria	9
Horta/ Jardinagem	7
Confecção Rede para pesca	5
<b>Total</b>	<b>123 alunos</b>

Fonte: UCP

As parcerias como:

CENTRO SOCIAL DA CONSOLATA – CESC – Oficina de marcenaria/  
integração social;

COOPERATIVA GRÃO NORTE – Através do Projeto “Soja alimento milagroso”;

CEFET – Hidroterapia e atividade física adaptada;

CENTRO DE TRADIÇÕES GAÚCHAS – CTG – esporte, lazer e hidroterapia;

CÂMARA DOS VEREADORES – Através do Projeto de culinária/ inclusão no mercado de trabalho;

SENAI – Serviço Nacional da Indústria. Informática e inclusão no mercado de trabalho (um aluno);

SECRETARIA DE ESTADO DE OBRAS – Inclusão no mercado de trabalho;

SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO – Implantação de duas salas de aulas de ensino regular – EJA , inclusão ao mercado de trabalho – instrutores de Libras;

SECRETARIA DE ESTADO DA AGRICULTURA – Inclusão no mercado de trabalho;

SESI – Integração no mercado de trabalho/ participação com doação nos eventos;

SENAC – Participação com doação nos eventos/ bolsas de estudos nos cursos profissionalizantes;

AMIGOS DA UCP – Participação nas atividades da UCP;

CONSELHO ESTADUAL DA ASSISTENCIA SOCIAL – Instalado nas dependências desta Unidade;

IBAMA – Melhorias na prestação de serviço;

1ª BRIGADA DE INFANTARIA DE SELVA – Visitas de intercâmbio e conhecimento;

7º BATALHÃO DE INFANTARIA DE SELVA – Participação nos eventos;

FACULDADE CATHEDRAL – Processo de inclusão social com vagas no ensino superior;

IEL – Ministrando cursos de capacitação aos instrutores e funcionários e comunidade;

FIER – Parceria na realização dos cursos de capacitação profissional;

CAER – Inclusão no Mercado de Trabalho;



CER – Inclusão no Mercado de Trabalho;

INSS – Ciclo de Palestras;

CORREIOS – Inclusão no Mercado de Trabalho.

Sendo as organizações as patrocinadoras diretas do aumento destas vagas no mercado de trabalho, vimos uma particular dificuldade nos levantamentos destes dados, onde esbarra-se em questões legais, pois estas não cumprem a legislação do país, empregando percentuais de sua mão de obra com portadores de deficiência.

Dentro deste contexto observa-se uma mudança nesta tendência por parte das organizações, pois o Marketing Social esta sendo a ferramenta desta mudança, gerando novos horizontes de investimento em parcerias com ONG's ou mesmo projetos isolados onde as organizações aliam seus nomes e marcas a causa do deficiente e sua inserção no mercado de trabalho, buscado assim políticas socialmente corretas.

Um dado importante a ser observado é o porte das empresas que possuem projetos; ou são multinacionais com uma cultura organizacional diferenciada das nacionais ou são grandes grupos Brasileiros, o que nos leva a pensar que as políticas de qualidade e ações sociais inerentes nestas organizações têm ligação direta com o desenvolvimento destes projetos.

O transporte é outra questão envolvida. Sem acesso ao transporte, as pessoas portadoras de deficiência ficam extremamente limitadas no acesso aos setores e serviços de educação, saúde, trabalho, esporte, as atividades culturais e ao lazer.

Em Boa Vista, existem duas empresas de ônibus e o Sindicato dos Taxistas de Condutores Autônomos de Veículos Rodoviários - SINTACAVER/RR: Expresso Roraima, com a frota de 53 ônibus, sendo que 01 é adaptado; Viação Cidade Boa Vista, com a frota de 50 ônibus, sendo que 01 é adaptado; A frota é de 776 taxis entre lotações e convencionais, sem nenhum adaptado.

#### ***4.1 MELHOR DISTRIBUIÇÃO E DIRECIONAMENTO DE VERBAS PÚBLICAS***

O país investe cerca de R\$ 10.403.922.348,00 em programas direcionados ao deficiente, porem o direcionamento deste gasto é bastante discutível, pois enquanto nos países desenvolvidos as políticas governamentais procuram potencializar a sinergia decorrente da combinação de vários esforços das instituições e das redes que lidam com os portadores de deficiência, o Brasil coloca praticamente todos seus recursos para pagar benefícios precários. Em resumo, o Brasil concentra as verbas públicas para manter os portadores de deficiência longe do mercado de trabalho, e este contexto tem que mudar pois o país não pode ser paternalista e sim oferecer ferramentas para as ONG's e aos próprios portadores de deficiência se desenvolverem profissionalmente.

## **4.2 FISCALIZAÇÃO NO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO**

O Brasil não precisa de novas leis relacionadas ao assunto , e sim uma fiscalização no cumprimento das leis em vigência no país , este cumprimento da lei vigente por parte das organizações já seria suficiente para um aumento significativo do aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho.

As Organizações do Terceiro Setor possuem um papel de extrema importância dentro do contexto da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho, pois elas são o instrumento de mudança para esses indivíduos, pois são nestas organizações onde eles são treinados e recebem a atenção necessária para seu desenvolvimento profissional estando assim preparados para o mercado de trabalho. Portanto o nível de profissionalização destas organizações tem que ser de elevado grau, tanto de seus técnicos como de seus gestores, possuindo assim uma visão voltada para os resultados e buscando sempre parcerias com organizações privadas fortificando assim sua saúde financeira gerando recursos para seus projetos.

## **CONCLUSÃO**

Baseado em todos os fatores apresentados é possível afirmar que a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho, só depende da melhoria de qualidade de vida, da percepção por parte dos empregadores, dos incentivos a profissionalização e dos programas que cumprem requisitos inerentes a eles, sendo que estes requisitos são os instrumentos para este aumento da empregabilidade, por forma de cumprimento de lei ou pressão social.

Porém o assunto é muito mais complexo e abrangente pois envolve uma política de governo adequada e voltada ao treinamento profissional dos deficientes para o mercado de trabalho, aliado ao aumento do nível de escolaridade dos mesmos, sendo que para isto dependem das organizações do terceiro setor voltadas aos deficientes possuírem um nível de profissionalização de elevado grau, tanto de seus técnicos como de seus gestores, possuindo assim uma visão voltada para os resultados e buscando sempre parcerias com organizações privadas fortificando assim sua saúde financeira gerando recursos para seus projetos.

Portanto com a sinergia destes fatores temos a certeza de que o objetivo de aumentarmos a empregabilidade do portador de deficiência no mercado de trabalho

será atingido, e que com este objetivo sendo alcançado possamos ter um país melhor.

Do exposto, é possível concluir que muitos avanços legislativos tivemos em nosso país na última década. Também é possível constatar, na prática, alguns avanços culturais e sociais no trato do problema das PPDs. Mas todas as conquistas, sem dúvida, representam muito pouco na luta pela integração da PPD na sociedade. Ainda há muito a ser feito, pois milhares de pessoas continuam à margem da vida, escondidas atrás de dificuldades e barreiras, que são mínimas e imperceptíveis para alguns, mas que se constituem em obstáculos intransponíveis nas atividades do cotidiano das PPDs.

O problema que enfrenta o portador de deficiência não é a ausência de leis. Sob o ponto de vista da validade temos leis que seriam perfeitamente aplicáveis aos casos concretos. O grande problema é o da eficácia das normas existentes. De fato, alcançou-se um nível razoável de proteção legal para as PPDs e, como se notou no decorrer da exposição, poucas alterações e inovações legislativas se fazem necessárias. Todavia, a concreção dos programas estabelecidos, a transformação das idéias em realidade, continua a ser um grande desafio de nossa sociedade.

A solução da maioria dos problemas enfrentados, como se disse, passa por mudança do ponto de vista sócio-cultural. E, para que esta solução se viabilize, o engajamento da sociedade civil é fundamental. O desafio, em suma, é de toda a coletividade. Não se deve esperar que o Estado alcance tudo a todos. A sociedade precisa se integrar neste processo; deve sim exigir que o Estado cumpra o seu papel

de agente financeiro e regulador; mas deve, também, participar ativamente, colocando em prática as idéias.

Não basta que ter belas leis securitárias e trabalhistas, um exemplar sistema de compensação das desigualdades, de programas de integração da PPD à comunidade. É preciso que tudo isso seja efetivamente implementado através da participação ativa da sociedade civil.

O direito do trabalho, como se sabe, é um ramo particular da ciência jurídica, com a característica marcante de procurar, nos limites impostos pela organização social, reduzir as desigualdades naturais entre empregados e empregadores. Mais especificamente, um conjunto de normas compensatórias, que visam equilibrar as relações entre o capital e o trabalho.

Cumprir aqui abrir um parêntese para lembrar que discriminações legais são instrumentos normativos fundamentais para conferir eficácia plena e real ao princípio da igualdade. É preciso observar, contudo, que só haverá adequação jurídica da norma discriminatória quando existir uma compatibilidade entre esta e os interesses acolhidos no sistema constitucional, como é o caso da tutela dos interesses da pessoa portadora de deficiência física.

Assim, se a tutela das relações laborais exige do legislador providências no sentido de minorar as desigualdades sociais, isso se faz ainda mais presente quando diante das peculiaridades que envolvem o trabalhador portador de alguma deficiência física.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Belo Horizonte. **Decreto nº. 9469 de 23 de dezembro de 1997**. Regulamenta os prazos para início de obra e renovação do Alvará de Construção.

BRASIL. **Constituição**. Senado Federal, 1988

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993**, Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n.º 8.859, de 23 de março de 1994**, estendendo aos alunos do ensino especial o direito a participação em atividades de estágio.

BRASIL. **Ministério da Justiça**. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Normas e recomendações internacionais sobre deficiência. Brasília: Corde, 1997.

BRASIL. **Ministério da Justiça**. Secretaria de Direitos Humanos. Carta para o terceiro milênio. Brasília: Corde, 2002.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de, Op. Cit.

LEITE. Celso Barroso, Considerações sobre a Previdência Social, Revista de Previdência Social, Editora LTr, 1998.

LEONTIEV, Alexis. **O Desenvolvimento do Psiquismo**. Tradução: Manuel Dias Duarte. Lisboa: Ed. Horizonte, 1978.

PARANÁ. **Procuradoria Geral de Justiça**. Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Coletânea da legislação referente aos direitos da pessoa portadora de deficiência. Curitiba, 1997.

PARANÁ. **Procuradoria Geral de Justiça**. Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Direitos da pessoa com deficiência. Curitiba, 1994.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR Editora Ltda, 2000.

PRADO. Adriana Romeiro de Almeida, **Barreiras Arquitetônicas**. 1999

RUSCHEL, Ruy Ruben, "**Direito Constitucional em Tempos de Crise**", Ed. Sagra Luzzatto, 1ª edição, Porto Alegre-RS, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel Saad. "**Constituição e Direito do Trabalho**", 2ª edição, LTr, 1989.

SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje**. São Paulo: Dedas, 1998.



## APÊNDICES

**APÊNDICE I**

EMPRESA: \_\_\_\_\_

1) Quantos funcionários têm?

\_\_\_\_\_

2) Quantos anos de existência em Boa Vista?

\_\_\_\_\_

3) Há deficientes físicos no quadro de funcionários?

(    ) Sim

(    ) Não

4) Como você vê o deficiente físico na empresa?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5) Há algum incentivo que atenda esta classe?

\_\_\_\_\_