

FLÁVIA SOARES

**UMA REFLEXÃO SOBRE O PROCESSO DE INCLUSÃO  
NO MERCADO DE TRABALHO: A PERSPECTIVA  
DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA  
MINAS GERAIS – BRASIL  
2006

**Ficha catalográfica preparada pela Seção de Catalogação e  
Classificação da Biblioteca Central da UFV**

T

S676  
2006

Soares, Flávia, 1973-

Uma reflexão sobre o processo de inclusão no mercado  
de trabalho : a perspectiva da pessoa com deficiência /  
Flávia Soares. – Viçosa : UFV, 2006.  
vi, 87f. : 29cm.

Inclui anexos.

Orientador: Karla Maria Damiano Teixeira  
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de  
Viçosa.

Referências bibliográficas: f. 41-44.

1. Deficientes – Emprego. 2. Deficientes - Condições  
sociais. 3. Deficientes – Orientação profissional.  
4. Mercado de trabalho. 5. Serviço social com deficientes.  
I. Universidade Federal de Viçosa. II. Título.

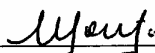
CDD 22.ed. 331.59

FLÁVIA SOARES

**UMA REFLEXÃO SOBRE O PROCESSO DE INCLUSÃO  
NO MERCADO DE TRABALHO: A PERSPECTIVA  
DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Tese apresentada à Universidade  
Federal de Viçosa, como parte das  
exigências do Programa de Pós-  
Graduação em Economia Doméstica  
para obtenção do título de *Magister  
Scientiae*.

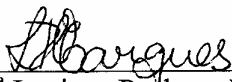
APROVADA: 6 de fevereiro de 2006.



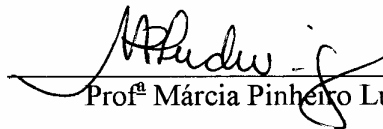
Profª Maria das Dóres Saraiva de Loreto  
(Conselheira)



Profª Patrícia Fernanda Gouveia da Silva  
(Conselheira)



Profª Luciana Pacheco Marques



Profª Márcia Pinheiro Ludwig



Profª Karla Maria Damiano Teixeira  
(Orientadora)

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, autor da vida.

À Universidade Federal de Viçosa, em particular ao Departamento de Economia Doméstica, pelo apoio e incentivo e, em especial, à pessoa da Aloísia, por todo carinho com que me recebeu e incentivou minha trajetória.

Aos meus pais, Odelar e Edney, pelo apoio e incentivo.

Ao meu marido, pela compreensão, pelo respeito, pelo carinho e por acreditar em mim desde o início.

À Karla Maria Damiano Teixeira, pelas horas dedicadas a minha orientação, pela paciência e pela compreensão nos momentos difíceis.

Aos colegas de curso, pelas horas de estudo e pelas discussões em grupo.

Ao Sr. Fernando da Mota, ex-presidente da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Ubá, que apoiou e incentivou a realização desta pesquisa; sem ele a pesquisa não seria possível.

A todos os amigos da APAE, que contribuíram para que essa pesquisa fosse concretizada.

Aos alunos, que se mostraram interessados e participativos na concretização deste estudo.

## CONTEÚDO

|                                                                           | <b>Página</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------|
| RESUMO .....                                                              | v             |
| ABSTRACT.....                                                             |               |
| 1. INTRODUÇÃO .....                                                       | 1             |
| 1.1. Contextualização do problema e justificativa .....                   | 1             |
| 1.2. Objetivos .....                                                      | 5             |
| 2. REVISÃO DE LITERATURA .....                                            | 6             |
| 2.1. Paradigmas para análise das pessoas com deficiência .....            | 6             |
| 2.2. A exclusão no processo de trabalho .....                             | 8             |
| 3. MODELO CONCEITUAL DE REFERÊNCIA .....                                  | 12            |
| 4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....                                       | 17            |
| 4.1. Local de estudo .....                                                | 17            |
| 4.2. População de estudo.....                                             | 19            |
| 4.3. Tipo de pesquisa e métodos de coleta de dados.....                   | 20            |
| 4.4. Categorias de análise.....                                           | 20            |
| 4.5. Procedimentos analíticos .....                                       | 21            |
| 5. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....                                            | 22            |
| 5.1. Caracterização da pessoa com deficiência .....                       | 22            |
| 5.2. A percepção da pessoa com deficiência: experiências na família ..... | 24            |

|                                                                                                                | <b>Página</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 5.3. O papel das organizações empregadoras e de estágio na percepção da pessoa com deficiência .....           | 26            |
| 5.4. O papel da APAE em relação à vivência na família e no mercado de trabalho da pessoa com deficiência ..... | 32            |
| 6. CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES .....                                                                              | 36            |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                                                                               | 41            |
| APÊNDICES .....                                                                                                | 45            |
| ANEXOS .....                                                                                                   | 87            |

## RESUMO

SOARES, Flávia, M.S., Universidade Federal de Viçosa, fevereiro de 2006. **Uma reflexão sobre o processo de inclusão no mercado de trabalho: a perspectiva da pessoa com deficiência.** Orientadora: Karla Maria Damiano Teixeira. Conselheiras: Maria das Dores Saraiva de Loreto e Patrícia Fernanda Gouveia da Silva.

No presente trabalho realizou-se uma reflexão sobre as perspectivas de inclusão social da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. Discutiu-se como a pessoa com deficiência percebe o processo de inclusão social na família e em suas relações com o mercado de trabalho, analisando suas percepções, expectativas e angústias diante deste processo. A idéia da pesquisa surgiu de minha prática profissional em Serviço Social na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Ubá-MG, onde venho me deparando com situações de conflito vivenciadas pelas pessoas deficientes em relação à sua inserção no mercado de trabalho. 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 educandos para enfrentarem as adversidades de um mercado de trabalho tão seletivo e competitivo? Estão sendo formados cidadãos que realmente se sintam sujeitos de seus próprios processos de inclusão? As famílias estão engajadas nesse movimento, que deveria resultar em ganhos afetivos, laborais e financeiros? As famílias são sabedoras de seu papel como interlocutoras desta causa, que contribuirá para a construção de uma sociedade menos desigual? 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/Rural, localizada na cidade de Ubá, região da Zona da Mata mineira, por estar sendo desenvolvido nessa instituição um Programa de Preparação e Colocação no Mercado de Trabalho de pessoas com deficiência. A população foi caracterizada por alunos matriculados no Centro Profissionalizante da APAE/Rural e que estão inseridos no mercado de trabalho, seja como aprendizes, funcionários ou como participantes, por meio do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho, totalizando 23 pessoas com deficiência. Para realização desta pesquisa foram utilizados a Teoria Ecológica e o Modelo Teórico de Administração de Recursos de Deacon e Firebaugh, que serviram como fonte de apoio no processo de análise das relações laborais, institucionais, sociais e familiares. A metodologia utilizada foi a abordagem qualitativa, tendo a técnica de coleta e construção de dados se pautado, em um primeiro momento, na análise dos prontuários dos alunos e, em um segundo momento, em entrevistas com as pessoas deficientes. As entrevistas, fundamentadas em um roteiro semi-estruturado, foram realizadas com alguns na própria instituição e com outros, em suas residências. Por meio deste estudo, pôde-se observar que as pessoas com deficiência são colocadas em tarefas simples, não havendo uma preocupação maior em relação à atividade e ao preparo quanto à sua qualificação profissional. Ainda vive-se o processo de integração, no qual elas possuem apenas o direito de estar na sociedade, adaptando-se ao exercício de atividades que são escolhidas pelos empregadores e coordenadores de Programas de Colocação no Mercado de Trabalho, não valorizando suas habilidades e cabendo às pessoas com deficiência a tarefa de superação de suas deficiências. O paradigma da inclusão social no mercado de trabalho para essas pessoas apresenta-se como uma idealização, em que elas se vêem através das expectativas que os atuais empregos e estágios fornecem. Os indivíduos deficientes, ao vivenciarem suas relações, se reconhecem nas interações mútuas, simultâneas e recorrentes que são estabelecidas entre o aprendiz e o meio, como também no dinamismo entre os demais indivíduos envolvidos nesse processo e suas organizações. O fato de as pessoas com deficiência aprenderem a lidar com suas limitações e com o outro faz com que elas adquiram comportamento mais responsável, contribuindo, assim, para mudança de comportamento no ambiente familiar, institucional, laboral e social. Em função desses resultados pode-se concluir que as pessoas com deficiência da APAE/Rural encontram-se em um processo de interação social, sem, entretanto, conseguirem se preparar para assumirem seus papéis na sociedade.

## ABSTRACT

SOARES, Flávia, M.S., Universidade Federal de Viçosa, February 2006. **A reflection on the process of inclusion in the work force: the perspective of the handicapped.** Adviser: Karla Maria Damiano Teixeira. Committee Members: Maria das Dores Saraiva de Loreto and Patrícia Fernanda Gouveia da Silva.

This work is a reflection on the perspectives of social inclusion of the individual with disabilities in the labor market. The way such individual perceives the process of social inclusion in the family and in his/her relations with the work force was discussed, as well as his/her perceptions, expectations and fears of such process. The idea for this research resulted from my professional practice as Social Worker at the Parents and Friends of the Exceptional Child Association in Ubá-MG, where I have been faced with situations of conflict lived by individuals with special needs in their pursuing of employment. The underlying questions concerning this work could be construed as follows: how to guarantee access to work opportunities for the handicapped in a characteristically excluding and highly selective work force, especially considering the existing structural unemployment? Are the educational institutions preparing their students to cope with the adversities of such a selective and competitive labor force? Are the handicapped prepared to becoming aware of their role of agents of their own inclusion? Are families involved in this process so that it could yield personal, professional, and financial gains? Are families aware of the role they should play in this process as contributors for the construction of a less unequal society? These questions are justified based on the fact that the feelings and expectations of the handicapped

concerning job opportunities are fundamental elements in helping them fully live their process of social inclusion in the family and at the workplace. In methodological terms, APAE/Rural, located in Ubá, Zona da Mata-MG was selected as place of study because a Program for Preparation and Work Force Placement for the Handicapped was being developed at this institution. The population studied was characterized by students with special needs enrolled in the profession-oriented course offered by the APAE/Rural and who are in the labor force, either as apprentices, workers, or participants through the Work Placement Program, totaling 23 persons. The Ecosystemic Theory and the Theoretical Model of Resources Management of Deacon and Firebaugh were used in this research to give support to the work, institutional, social and family relations analysis. The methodology applied was the qualitative approach with data collection and construction technique being based initially on the analysis of the students' files and later, on interviews. The semi-structured interviews were conducted at the institution and some over the homes of the handicapped. This study showed that individuals with special needs are given simple tasks, without any greater concern with the type of activity and his/her professional qualification. The process of integration is very much present, through which they are given the right of participating in society and adapting to the activities chosen by employers and coordinators of the Work Market Placement Program without any concern for their skills and under the pressure of overcoming their own deficiencies. Social inclusion in the work force for such persons seems to be an idealization, in which they see themselves through the expectations offered by the current jobs and trainings. As they experience their relations, the individual with disabilities sees himself/herself through the mutual, simultaneous, and recurring interactions established between the trainee and the work environment, as well as through the dynamics between the other individuals involved in this process and their organizations. The fact that they learn how to deal with their own limitations and with others makes them acquire a more responsible behavior, contributing to a change in family, institutional, professional, and social behavior. The results allow concluding that APAE/Rural handicapped are experiencing a process of social interaction without, however, being prepared to play their roles in society.

# 1. INTRODUÇÃO

Na parte introdutória da pesquisa em questão buscou-se contextualizar o problema e, ao mesmo tempo justificá-lo para posteriormente apresentar os objetivos delineadores do estudo. A contextualização do problema abordada por meio de um breve histórico de como a educação profissional vem, ao longo dos anos, se transformando para atender à necessidade de profissionalização e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; enquanto a justificativa foi embasada em dados empíricos, que demonstraram essa realidade e a importância de buscar soluções para o sistema familiar. Além disso, foram apresentados o objetivo geral e os específicos que nortearam a pesquisa.

## *1.1. Contextualização do problema e justificativa*

A prática profissional em Serviço Social na área da inclusão social das pessoas com deficiência<sup>1</sup>, relacionada à sua inserção no mercado de trabalho remunerado, faz com que o profissional, a todo o momento, depare-se com situações de conflito que são vivenciadas por elas na esfera familiar, no local de trabalho e nas instituições de atendimento a esse grupo.

---

<sup>1</sup> De acordo com o Decreto 3.298, de 20.12.99, especificado no Apêndice A, a pessoa com deficiência é “aquela pessoa que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gera incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 1999).

Os profissionais que atuam em instituições especializadas são unânimes em afirmar a necessidade de reinserir os indivíduos com deficiência na sociedade, por meio da profissionalização, da escolarização e, ou, da socialização. Enfatizam sempre a necessidade de esses indivíduos exercerem uma atividade produtiva que os aproximem, o mais possível, dos indivíduos considerados “normais”.

Dentre as demandas das pessoas com deficiência para o reconhecimento da sua cidadania está a inclusão no mercado de trabalho, garantida pela Lei 7.853<sup>2</sup>. No entanto, apesar da existência dessa regulamentação, muitos desses indivíduos ainda encontram-se à margem da sociedade, sendo mínima a sua inserção no mercado de trabalho. A luta da pessoa com deficiência pela conquista do direito de exercer sua cidadania é algo que vem se processando há um longo período, sendo perpassada por diversos momentos históricos e diferentes práticas sociais. 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 à sociedade e à família adaptarem-se, para que seja possível a inserção desses indivíduos, independentemente de seus déficits ou necessidades (SASSAKI, 1997a).

Ao se fazer referência 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 (barreiras arquitetônicas) e sociais (BORGES, 1997).

---

<sup>2</sup> Lei 7.853/83 regulamentada pelo Decreto 3.298/99, apresentado no Apêndice A, que estabelece a Política Nacional para Pessoa Portadora de Deficiência. Além disso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos garante o direito de trabalho a todo homem, bem como sua extensão à pessoa com deficiência. A constituição da República Federativa do Brasil (1988) prevê a obrigatoriedade da “*habilitação da pessoa deficiente e promoção de sua integração na vida comunitária*” (BRASIL, 1989).

Historicamente, a formação profissional sempre esteve atrelada ao sistema de produção vigente. Essa formação, como meio de inclusão da pessoa com deficiência, vem requerer uma mudança de paradigmas. O eixo dessa discussão, que era fundamentado em uma abordagem de mera exclusão social dos chamados desvalidos, atualmente se fundamenta em considerar, como um direito básico, a inclusão dessas pessoas nos diversos segmentos da sociedade. Tal abordagem se baseia na premissa de que perceber as possibilidades dessas pessoas com deficiência é enfatizar o próprio sujeito, e não centrar unicamente na percepção de sua deficiência (SASSAKI, 1997a).

Assim, com o desenvolvimento do processo de inclusão social<sup>3</sup>, as instituições de Educação Especial, as empresas e os outros segmentos de trabalho têm tido a preocupação de inserir um número cada vez maior de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa inclusão significa inserir a pessoa com deficiência em atividades que, ao mesmo tempo, representarão para ela sentido à vida, sofrimento, prazer, controle e construção de relacionamentos afetivos. Porém, deve-se ressaltar que, muitas vezes, essas atividades são “tarefas simples, para pessoas simplórias, resultando em inserção nas organizações, mas exclusão do trabalho” (TEODÓSIO, 1999, p. 5), ou “inclusão excludente”. Como exemplos da “inclusão excludente”, podem ser citados: a) a necessidade de intervenção do Ministério Público, para que o processo de inclusão seja realizado pelas organizações; b) a reação dos colegas de trabalho, demonstrando paternalismo e atenção ao indivíduo; c) o número cada vez maior de pessoas com deficiência sem qualificação e colocadas em tarefas simplórias; d) a demissão de funcionários para o cumprimento das cotas destinadas à pessoa com deficiência; e e) as pessoas vítimas de acidente de trabalho, que acabam ocupando as vagas destinadas a pessoas com deficiência (TEODÓSIO, 1999). Desse modo, observa-se que, apesar dos avanços e da conquista da pessoa com deficiência, a sociedade ainda divide a humanidade entre “normais” e “deficientes”, gerando preocupação e desafios para as instituições e os segmentos que trabalham e lutam em prol desse segmento.

As alternativas educacionais que contribuem para a qualificação profissional das pessoas com deficiência eram, nos anos de 1970, realizadas em escolas especiais e em centros de reabilitação. Sendo assim, as possibilidades de qualificação profissional estavam restritas a algumas atividades profissionalizantes nos centros de reabilitação, nas oficinas pedagógicas das escolas especiais e nas poucas oficinas protegidas de

---

<sup>3</sup> Processo pelo qual a sociedade se prepara para receber os indivíduos com deficiência (SASSAKI, 1997a).

trabalho, existentes em um reduzido número de cidades brasileiras. Entretanto, nas décadas de 1980 e 1990, as possibilidades profissionalizantes sofreram alterações. Além das instituições já referidas, um grande e crescente número de outras organizações passou a oferecer seus serviços educacionais, profissionalizantes e de intermediação da mão-de-obra no mercado de trabalho, como as instituições particulares de reabilitação e de educação especial, as associações de pessoas com deficiência, os centros de vida independente e os programas governamentais de encaminhamento profissional (MAZZOTTA, 1996). Sabe-se, porém, que a prática inclusiva vem acontecendo de maneira bastante diferente. As pessoas com deficiência nem sempre conseguem se incluir na sociedade ou no trabalho sem a ajuda de uma entidade, de um familiar ou por meio da influência de pessoas da comunidade. Seus direitos existem, mas na maioria das vezes é necessária a ajuda de terceiros para que eles sejam efetivados. A inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e no mercado trabalho está relacionada à forma como a família e o mercado de trabalho percebem esse indivíduo e como ele próprio se percebe, e também ao comportamento que se espera dele. Portanto, o problema da pesquisa está fundamentado no modo como a pessoa com deficiência percebe o processo de inclusão, suas expectativas, sua realização e suas angústias, bem como na maneira como ocorre a interação entre o indivíduo com deficiência e sua família, o mercado de trabalho e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE. Desta forma, os fatores elencados anteriormente merecem destacada atenção, uma vez que enfatizam a necessidade de analisar questões que interferem nesse processo, ou seja: como tem se dado o processo de inclusão das pessoas com deficiência da APAE/Rural no mercado de trabalho? As instituições formadoras estão preparando seus educandos para enfrentarem as adversidades de um mercado de trabalho tão seletivo e competitivo? Estão sendo formados cidadãos que realmente se sintam sujeitos de seus próprios processos de inclusão? As famílias estão engajadas nesse movimento, que deveria resultar em ganhos afetivos, laborais e financeiros? As instituições empregadoras têm se preparado para receber as pessoas com deficiência? As famílias são sabedoras de seu papel como interlocutoras desta causa, que pode contribuir para a construção de uma sociedade menos desigual e mais sadia? São questões como estas que fundamentaram a problematização deste estudo e que foram discutidas com os sujeitos envolvidos nesse processo de inclusão social. Em outras palavras, pretendeu-se com essa pesquisa analisar como ocorre o processo de inclusão social na perspectiva das pessoas com deficiência, verificando-se, por meio do olhar desses agentes, se a inclusão tem se efetivado.

A importância deste estudo está 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 ele viver plenamente o processo de sua inclusão social na família e no trabalho. Daí, a fundamental necessidade e importância de estudos que busquem avaliar a situação da vivência em cidadania, pela inclusão social na família e no trabalho das pessoas com deficiência.

## ***1.2. Objetivos***

O objetivo geral que norteou o presente estudo foi analisar como um grupo de pessoas com deficiência, percebem a relação entre o mercado de trabalho, considerando os três domínios centrais nesse processo: família, organizações empregadoras e APAE/Rural, do município de Ubá-MG, além de suas próprias estratégias de inclusão social.

Especificamente, pretendeu-se:

- Caracterizar demográfica e socioculturalmente a pessoa com deficiência, bem como os fatores determinantes para o ingresso na APAE e no mercado de trabalho.
- Analisar, de acordo com a reflexão da pessoa com deficiência, a participação familiar em suas experiências no mercado de trabalho.
- Identificar e analisar o papel das organizações empregadoras, de acordo com a perspectiva e opinião da pessoa com deficiência.
- Examinar, junto às pessoas com deficiência, o papel da APAE em relação à sua vivência familiar e no mercado de trabalho.
- Identificar e analisar as estratégias desenvolvidas pela pessoa com deficiência para a sua inclusão no mercado de trabalho.

A partir dos objetivos propostos, foi realizada uma revisão de literatura, em que foram abordados os paradigmas para análise da pessoa com deficiência, a exclusão no mercado de trabalho e o Programa de Colocação no Mercado de Trabalho da APAE/Rural. Em seguida, o enfoque foi o modelo conceitual utilizado e os procedimentos metodológicos, apresentando, posteriormente, os resultados, as discussões, as conclusões e as implicações da pesquisa.

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

A revisão de literatura foi estruturada em tópicos, que se encontram interligados, de acordo com a temática estudada, estando dividida da seguinte forma: paradigmas para análise das pessoas com deficiência, a exclusão no processo de trabalho e o Programa de Colocação no Mercado de Trabalho da APAE/Ubá.

### ***2.1. 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 como castigo de Deus, sendo os deficientes merecedores de excessivos cuidados, numa atitude assistencialista que enfatizava a incapacidade do sujeito.

Na Idade Média, a perspectiva da deficiência andou ligada às crenças sobrenaturais, em que as pessoas com deficiência eram temidas como monstros e tidas como uma contrariedade divina, sendo, muitas vezes, sacrificadas por tais situações. Foi o período Iluminista que marcou os primeiros estudos sobre os deficientes e sua adaptação ao meio social. A atitude social diante da deficiência sofreu algumas mudanças com o decorrer dos tempos, embora tenha mantido, até hoje, um olhar estigmatizante sobre os diferentes (TELFORD, 1978).

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

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, p. 6), 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, que tem dificuldade em dar outras respostas para além das “instituições totais” que agrupavam os indivíduos, sobretudo aqueles com deficiências mais severas, em estabelecimentos de ensino especial e unidades de emprego protegido. Nesta visão, a pessoa com deficiência é que precisa ser curada, tratada e reabilitada.

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 deformidade (principalmente física); “os deficientes”, 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 à 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 classes comuns, principalmente acadêmicas, para finalidades institucionais. De acordo com esse novo paradigma, ao cidadão deficiente é reconhecido o direito de estar na sociedade, por meio da implementação 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 ela cria problemas para essas pessoas, causando-lhes *handicap* (ou desvantagens). A sociedade passa, então, a adequar-se às necessidades de seus membros (SASSAKI, 1997b).

O modelo social serviu como embasamento para elaboração do paradigma da **inclusão social**, que é vigente atualmente, sendo definido por Sasaki (1997a, p. 41) 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”.

O processo de inclusão tem demonstrado que este deve se iniciar no âmbito familiar, pois o descrédito da família dificultará a implantação desse processo em todos os demais segmentos, incluindo o do trabalho.

## ***2.2. A exclusão no processo de trabalho***

Segundo Glat (1995), a família do deficiente muitas vezes nega ou rejeita o filho. Negar a 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”.

Para Telford (1978, p. 4), “quando uma cultura atribui elevado valor a um determinado estado ideal, há uma grande soma de reforço ao comportamento que esconde, minimiza ou nega a existência de desvio real”. A negação condena o sujeito a carregar consigo a marca dos estigmas que paralisam, partindo do pressuposto de que

cada um tem de si uma concepção de adequação ou inadequação, conforme se vê nas avaliações do outro (LANDI, 1996).

A negação presente na instituição familiar 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. Para Castel (2000, p. 23), o termo “exclusão é, na maioria das vezes, mal empregado e deveria ser substituído por uma noção mais apropriada para analisar os riscos e as fraturas sociais atuais”. Segundo o autor, o termo exclusão não tem uma noção analítica, apresentando situações que encobrem suas especificidades, simplesmente rotulando sem avaliar o contexto das situações. “Na maior parte dos casos a “exclusão” nomeia, atualmente, situações que traduzem uma degradação relacionada a um posicionamento anterior” (CASTEL, 2000, p. 23).

O termo exclusão pode vir a representar atividades de reparação quando se referir à luta contra a “exclusão”, caracterizada por populações-alvo que são frequentemente vítimas, como os inválidos, os deficientes, os idosos, as crianças em dificuldades, entre outros. Lenoir *apud* Castel (1974, p. 29) define os excluídos como: “todos aqueles deficientes físicos e mentais, velhos, inválidos, desadaptados sociais – que manifestam uma incapacidade de viver como todo mundo”. Segundo Castel (2000, p. 47), “o risco da exclusão não é um fantasma, mas tentar conjurá-lo exige vigilância”. Por isso, alguns cuidados devem ser tomados, dentre eles: a) não chamar de exclusão qualquer disfunção social; b) quando se tratar de populações vulneráveis, esforçar-se para que as medidas de discriminação positiva não se degradem em *status*; e c) lembrar que a luta contra a exclusão é levada também, e, sobretudo, pelo modo preventivo.

De acordo com os resultados do estudo realizado por Tomazini (1996), a pessoa com deficiência precisa, na grande maioria das vezes, romper mitos no ambiente familiar e laboral, ou seja, um mito familiar, que o vê como um eterno bebê, dependente, necessitando sempre de cuidados especiais e estando sem condições de desenvolver um trabalho que represente realização ou satisfação do desejo, e um mito social, que vê a pessoa com deficiência como alguém improdutivo. A crença nesses mitos torna a pessoa com deficiência cada vez mais excluída do processo de socialização tanto na família como no trabalho.

O pensamento clássico de autores como Marx, Engels e Vygotsky em relação à questão do trabalho é de fundamental importância para compreensão do sentido do termo trabalho para a sociedade. E é no sentido de enfatizar tal importância que esses autores são citados, uma vez que seus pensamentos refletem, até hoje questões contemporâneas, sem os quais não seria possível discutir a inclusão no mercado de trabalho sem recorreremos aos clássicos do pensamento.

Segundo Santos (1998, p. 14):

*em uma sociedade como a nossa, o trabalho é o lugar privilegiado das referências sociais. Ele estrutura o espaço, o tempo, as relações sociais [...], ele pode ser associado à segurança econômica em certas profissões, à criatividade, à realização pessoal, na medida em que ele pode ser fonte de poder, de independência e de reconhecimento.*

Karl Marx (1978, p.142.) entende que:

*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 natural da existência humana, uma condição do metabolismo entre o homem e a natureza, independente de qualquer forma social.*

De acordo com Marx, o trabalho como atividade vital e para a vida produtiva surge para o homem apenas com um meio para satisfação da necessidade de preservar a existência física, pois a vida produtiva é a vida da espécie. Ele é vida produtora de vida. Todo caráter de uma espécie se inscreve na natureza de sua atividade, e a atividade consciente e livre constitui o caráter genérico do homem. Neste sentido, o homem, por meio do trabalho, constrói a natureza da qual faz parte, transformando-se e propiciando seu próprio reconhecimento como ser produtivo na sociedade (MARX, 1978).

Por outro lado, Engels (1977, p. 63) aponta um posicionamento divergente do de Marx, ao afirmar 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.*

Com base nas idéias de Marx e Engels, Vygotsky (1994, p. 73) 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, a simbiose homem-natureza está presente na obra de Vygotsky e, nessa relação, o autor insere o trabalho como meio de intervenção, acreditando que, por meio do trabalho, o homem altera similarmente a natureza e a si próprio.

Portanto, como discutido anteriormente, a questão do trabalho na área da deficiência torna-se cada vez mais ampla, complexa e polêmica, tanto em nível social, quanto nos níveis institucional, familiar e pessoal, uma vez que a sociedade e o mercado de trabalho não se organizam para vivenciar o processo de inclusão social e não oferecem oportunidades às pessoas com deficiência de estarem desenvolvendo suas habilidades. O mercado de trabalho, que já é seletivo, muitas vezes dificulta a participação da pessoa com deficiência, por visar uma qualidade total, não só da produção, mas do desempenho do trabalho, caracterizando a deficiência como um fator de incapacidade para certas atividades laborais.

A elaboração de projetos individuais para melhorar a qualidade de vida por meio do trabalho esbarra nos obstáculos do próprio sistema, onde a inserção dos deficientes torna-se particularmente problemática, diante das obrigações morais em relação aos seus familiares ou a seus iguais, com os quais obtêm os recursos para sobreviver. Os projetos que têm como objetivo a melhoria da vida e das condições humanas são concebidos como projetos familiares. Melhorar de vida é ver a família progredir. O trabalho é concebido dentro desta lógica da família, constituindo o instrumento que viabiliza o projeto familiar, e não o individual, embora esta atividade seja realizada individualmente.

### 3. MODELO CONCEITUAL DE REFERÊNCIA

O presente estudo foi apoiado na Teoria Ecosistêmica (BULBOLZ e SONTAG, 1993) e no Modelo Teórico de Administração de Recursos, proposto por Deacon e Firebaugh (1988), para avaliar os *inputs*<sup>4</sup>, os *throughputs*<sup>5</sup> e os *outputs*<sup>6</sup> do sistema. A Teoria Ecosistêmica foi desenvolvida a partir da Teoria Geral dos Sistemas, por Ludwig Von Bertalanffy, biólogo austríaco, sendo considerada como uma ciência da totalidade, da integridade ou de entidades totalitárias.

Bertalanffy (1973) afirmou que o conceito de sistema invadiu todos os campos da ciência e penetrou no pensamento popular, por meio dos meios de comunicação de massa. A palavra sistema passou a abranger um vasto espectro de áreas e entrou na linguagem do senso comum. Dentre as muitas áreas que aplicam a Teoria Geral dos Sistemas estão a cognição, a psicologia, a ecologia, a economia, as ciências sociológicas, a organização administrativa, entre outras. Essa teoria visou a unicidade da ciência ou a unificação dos conhecimentos, para que o estudioso pudesse perceber um grande plano ou a estrutura na qual, do outro modo, se apresenta como especialidades distintas e divergentes.

---

<sup>4</sup> Os *inputs* dizem respeito aos impulsos que entram no sistema, não só aos fatores físicos e financeiros, mas também às atitudes e à participação. (VASCONCELOS, 2002).

<sup>5</sup> O *throughput* refere-se ao desenvolvimento, às estratégias de ação e às metodologias (VASCONCELOS, 2002).

<sup>6</sup> O *output* refere-se aos impactos esperados e está relacionado à melhoria das condições de vida das famílias em todos os aspectos, quer sejam educacionais, saúde, nutricional, entre outros (VASCONCELOS, 2002).

O conceito de sistemas, empregado por Bertalanffy (1973), é utilizado pela Teoria Ecológica, na qual ele é visto como um conjunto de elementos interdependentes, em um todo organizado, ou seja, partes que se interagem, formando um todo unitário e complexo. A família, de acordo com essa visão, é considerada um sistema semi-aberto, tendendo a funcionar como um sistema total, pois as ações e os comportamentos de um dos membros influenciam e são influenciados pelos comportamentos de todos os outros, bem como os demais sistemas e subsistemas com os quais interage. Para ele, “o sistema comporta-se não como simples conjunto de elementos independentes, mas como um todo coeso, inseparável e interdependente” (BERTALANFFY, 1973, p. 45).

Outro elemento importante na Teoria Ecológica é a idéia de globalidade, que implica que toda e qualquer parte de um sistema está relacionada de tal modo com as demais partes, que a modificação em uma delas provocará mudança nas demais e, conseqüentemente, no sistema total. O conceito de retroalimentação ou *feedback* corresponde ao fato de como o comportamento de cada pessoa afeta e é afetado pelo comportamento de cada uma das outras pessoas. O *feedback* tanto pode ser negativo, que terá a função de manter o equilíbrio, ou seja, a homeostase do sistema familiar, quanto positivo, mecanismo que leva o sistema familiar à transformação de seus padrões de transação (VASCONCELOS, 2002).

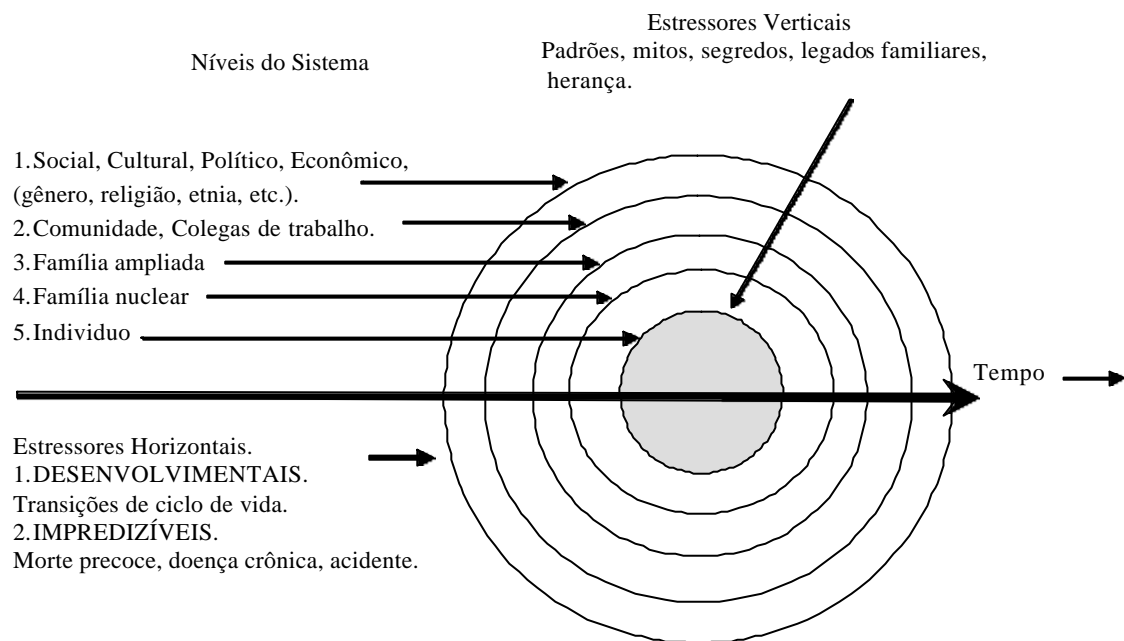
Assim, como em todas as áreas, o pensamento ecológico foi aplicado também à família. A explicação ecológica veio contribuir para compreensão do indivíduo, pois tornou possível explicá-lo como parte do todo família e, além disso, as unidades familiares fazendo parte do todo “comunidade”.

Segundo Calil (1987), homeostase e transformação são os processos básicos de manutenção da família. Transformação significa que o sistema deve mudar sua estrutura, adaptando-se às mudanças no meio, e isso se faz possível por meio de *feedback*. A estrutura familiar indica não só quem pertence à família, mas também os padrões de interação. Esses padrões refletem filiações, tensões e hierarquias importantes nas sociedades humanas, tendo significado para o comportamento e os relacionamentos. Assim, como em qualquer sistema complexo, dentro da família há muitos subsistemas. A idade e o gênero possibilitam a criação de subsistemas familiares, assim como outros fatores (MINUCHIN, 1999).

Na estrutura de uma abordagem ecológica, entende-se que cada pessoa contribui para formação de padrões familiares, mas também é evidente que a

personalidade e o comportamento são moldados pelo o quê a família espera e permite. Nessa visão, o comportamento é explicado como uma responsabilidade compartilhada, que surge a partir de padrões que desencadeiam e mantêm as ações de cada indivíduo. O comportamento pode refletir um padrão circular, embora possam existir outros comportamentos que, perigosos, exploram a fraqueza da família e põem em risco sua segurança (MINUCHIN, 1999).

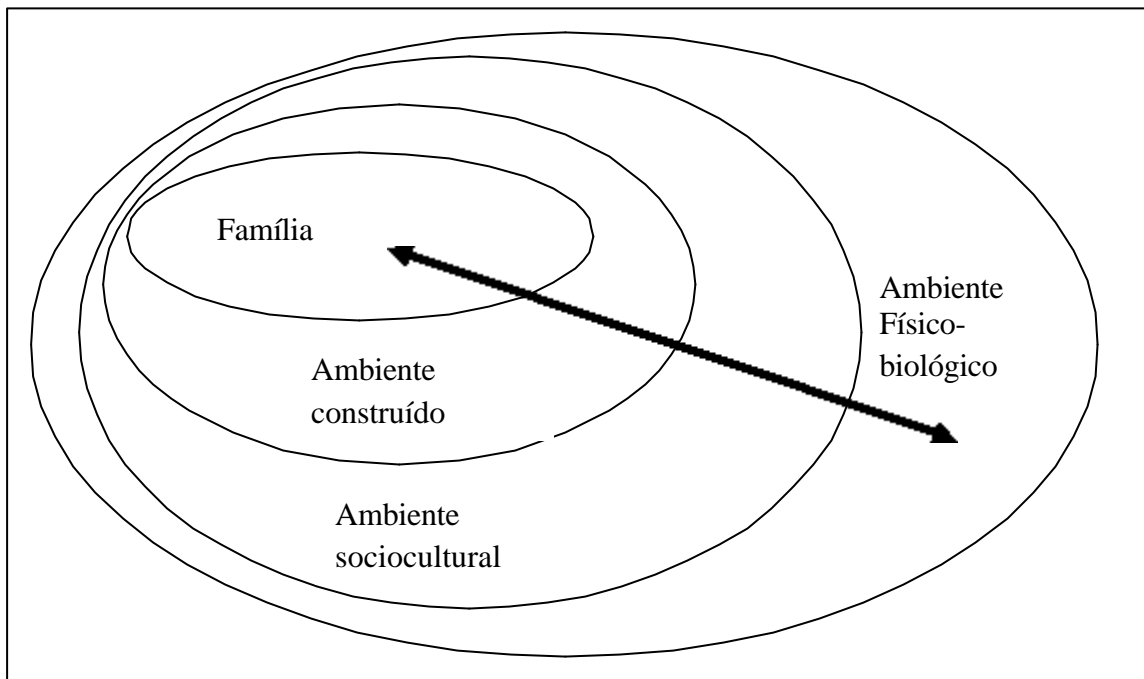
Segundo Carter *et al.* (2001), o modelo sistêmico pode ser representado pela Figura 1, que mostra exatamente como o comportamento do indivíduo é influenciado por todos os níveis do sistema, e vice-versa.



Fonte: Carter e McGoldrick (2001, p.12).

Figura 1 – Modelo Sistêmico.

A Teoria Ecológica vem ressaltar, também, que a interdependência das relações familiares é fundamental para o desenvolvimento do indivíduo. Segundo Bronfenbrenner (1987), na perspectiva dessa teoria o indivíduo se desenvolve dentro de um sistema de relações que são afetadas por múltiplos níveis dos ambientes mais próximos (Figura 2), como o ambiente construído, o sociocultural e o físico-biológico. Para o autor, esses níveis são: microssistemas, mesossistemas, exossistema e macrosistemas. O microssistema refere-se aos padrões e às atividades de interação do



Fonte: Bulbolz e Sontag (1993, p. 432).

Figura 2 – Ecosistema familiar.

entorno do indivíduo, enquanto o mesossistema engloba conexões entre microsistemas que fomentam o desenvolvimento do indivíduo, como: o bar, a escola, a vizinhança, a creche, dentre outros. O exossistema consiste nos cenários sociais próximos que afetam as experiências do indivíduo, podendo ser as relações formais como o local de trabalho, os serviços de saúde e bem-estar da comunidade, a rede social da família, ou mesmo os membros da família extensa. Esse sistema é de fundamental importância no apoio ao desenvolvimento do indivíduo. O macrossistema, que é o nível mais exterior do modelo de Bronfenbrenner, consiste nos valores, nas leis, nos costumes e nos recursos de uma cultura particular. A ação do macrossistema recai por vias indiretas na qualidade do mesossistema, como no caso das políticas sanitárias que interferem no ambiente de creches ou escolas.

Utilizando os conceitos ecossistêmicos, Deacon e Firebaugh (1988) desenvolveram o Modelo Teórico de Administração de Recursos, que está sendo utilizado neste trabalho para avaliar os *inputs*, *throughputs*, *outputs* e *outcomes* do sistema familiar.

Damiano Teixeira (2005, p. 11) esclarece que:

*O modelo desenvolvido por Deacon e Firebaugh conceitua, mais especificamente, as transformações que ocorrem nos subsistemas pessoal e administrativo, os quais se inter-relacionam dentro de um sistema familiar e no contexto ambiental. Este modelo analisa o subsistema pessoal como sendo o subsistema de interação responsável pela administração. O subsistema pessoal é composto do subsistema de desenvolvimento das capacidades cognitivas, emocional, social e física e do subsistema administrativo ajuda o indivíduo a atingir seus objetivos ao realizar planos realistas oriundos de desejos não muito claros. A administração oferece suporte ao subsistema pessoal a partir do momento em que torna os objetivos mais claros, estabelece ações e antecipa os esforços para atingir os objetivos propostos.*

Portanto, para compreender como as idéias ecossistêmicas se aplicam às pessoas é preciso ter sempre em mente a idéia de conexões e de padrões repetitivos, além de enfatizar características como a presença de subsistemas, a maneira como as partes influenciam umas às outras (interdependência) e o fato de que todo sistema passa por períodos de instabilidade e mudança até atingir, novamente, o equilíbrio.

A Teoria Ecossistêmica (BULBOLZ e SONTAG, 1993) e o Modelo Teórico de Administração de Recursos (DECON E FIREBAUGH, 1988) contribuíram para análise do objetivo proposto, uma vez que permitiram observar como e de que modo cada subsistema – APAE, família e instituição empregadora –, interferirá no processo de inclusão no trabalho da pessoa deficiente, assim como a sua percepção em relação ao seu próprio processo de inclusão, uma vez que esses modelos permitem analisar a influência que o comportamento de cada elemento de um sistema ou de cada subsistema tem sobre o comportamento do sistema como um todo. No caso deste estudo, observou-se como as categorias de análise, renda, participação da família em relação ao mercado de trabalho, papel das organizações empregadoras, papel da APAE e estratégias desenvolvidas pelas pessoas com deficiência para se incluírem no mercado de trabalho e na família, se inter-relacionam e se influenciam, causando modificações em todo o sistema.

## **4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A metodologia utilizada neste estudo é apresentada e discutida, em termos de: local de estudo, população e seleção da amostra, métodos de coleta e análise de dados.

### ***4.1. Local de estudo***

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), localizada na cidade de Ubá-MG, atende cerca de 500 pessoas com deficiência mental, física, auditiva, visual e múltipla, sendo uma instituição filantrópica, de caráter privado, sem fins lucrativos, com 33 anos de existência. Sua missão é preparar seus alunos para a vida em família e em sociedade, buscando, por meio da inserção das pessoas com deficiência nas suas famílias e na sociedade, construir espaços de desenvolvimento e de convivência, considerados fundamentais para o exercício da cidadania.

A Federação Nacional das APAEs, órgão em que todas as APAEs são filiadas, criou, em 1997, o Manual para Profissionais e Dirigentes sobre Educação Profissional e Colocação no Mercado de Trabalho (Apêndice D). Esse manual visa contribuir para a mudança de práticas e atitudes, no sentido de subsidiar o planejamento da implantação de programas e sua execução nas instituições, que devem realizar adaptações conforme a realidade e as necessidades dos aprendizes. Outro objetivo do manual é unificar a terminologia na área da educação profissional e colocação no mercado de trabalho, assim como oferecer uma educação profissional em nível nacional.

Para isso, e com o objetivo de inserção efetiva da pessoa com deficiência na sociedade por meio do trabalho, a Federação Nacional das APAEs criou o Programa de

Educação Profissional e Colocação no Mercado de Trabalho (PECT), que busca, por meio de um trabalho multidisciplinar, envolver todos os aspectos da pessoa e do meio em que ela vive. O PECT consiste em diversos programas para que os aprendizes das instituições venham a ter maiores possibilidades de inserção no mercado de trabalho competitivo. Dividido em três etapas – preparação para o trabalho, qualificação e colocação no trabalho – o PECT surgiu como um desafio para as APAEs, que passaram a ter responsabilidades não somente educacional, social e clínica, para com as pessoas com deficiência, mas têm o desafio de promover o direito de cidadania em uma sociedade onde ainda se vive o preconceito e a discriminação em relação à deficiência.

Diante da realidade apresentada, buscando adequar-se às exigências da atual conjuntura colocada pela Federação das APAEs e objetivando atuar dentro da concepção filosófica de inclusão social, a APAE de Ubá criou, em janeiro de 2000, seu projeto de colocação no mercado de trabalho, com os objetivos de: a) informar e acompanhar os profissionais envolvidos no processo de educação profissional (PECT); b) atualizar a educação profissional; c) trabalhar o conceito de empregabilidade; d) informar e envolver a família no processo; e) proporcionar aos aprendizes condições necessárias para o referido processo de preparação, qualificação e colocação no mercado de trabalho; e f) formar coordenadores para cada esfera do processo e trabalhar conceitos e habilidades básicas, específicas e de gestão.

Considera-se que, nesse período de cinco anos de implantação e execução do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho da APAE/Ubá, algumas mudanças ocorreram para possibilitar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como: leis que garantem número de vagas e cotas a elas e propagação do processo de inclusão social, embora ainda existem muitos desafios que estão por vir, como a concretização do processo de inclusão.

Outro programa que faz parte da preparação para o mercado de trabalho é a oficina de parafuso, desenvolvida na APAE por meio de uma parceria com a empresa Itatiaia. O objetivo dessa oficina é oferecer aos alunos atividades que os ajudem em seu desenvolvimento neuropsicomotor, assim como na obtenção de renda. Essas atividades estão relacionadas ao encaixe de parafusos, à contagem, à seleção e ao embalamento de kits, que depois de prontos são devolvidos à fábrica, para venda dos produtos. A remuneração oferecida é de acordo com a sua produção.

A APAE de Ubá busca, por meio destas atividades, inserir os alunos em alguma atividade laboral, sempre tentando rever as práticas utilizadas e suas atuações, para

caminhar junto com as demandas de seus usuários. Esta instituição possui uma sede urbana para atendimento de pessoas de 0 a 14 anos com deficiência, no Centro de Estimulação Precoce e no Centro Educacional Menino Jesus; e uma sede rural – APAE/Rural – com 85 hectares, a 7 km da sede urbana, para aprendizes com mais de 15 anos, que serviu como local de estudo desta pesquisa, onde é aplicado o programa de colocação no mercado de trabalho – Centro Profissionalizante Boa Esperança. Este Centro conta com aproximadamente 30 funcionários, dentre eles pedagogas, motoristas, cozinheiras, professoras, vigias, ajudantes de serviços gerais, auxiliar de enfermagem, fonoaudióloga, assistente social, psicólogo, entre outros profissionais, que auxiliam na formação dos alunos. Dos 137 alunos matriculados, 21 estão se qualificando profissionalmente como estagiários em empresas da cidade e dois já estão colocados no mercado de trabalho, totalizando 23 que fizeram parte da população a ser estudada. Esses alunos entraram na APAE apresentando um grau acentuado de deficiência, tendo suas deficiências sido caracterizadas como deficiência mental moderada e severa<sup>7</sup>. Os 114 que não estão incluídos no mercado de trabalho possuem um comprometimento maior em sua área neuropsicomotora e estão encaixados em oficinas de jardinagem, papel reciclado, oficina lar e cozinha e horticultura, que os preparam para atividade em casa e na comunidade, ajudando na independência de suas atividades cotidianas.

#### ***4.2. População do estudo***

A população deste estudo foi caracterizada por pessoas com deficiência, matriculadas no Centro Profissionalizante da APAE/Rural e que estão inseridas no mercado de trabalho, seja como aprendizes, funcionários ou como estagiários, por meio do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho que a APAE oferece, totalizando 23 pessoas com deficiência. Toda a população das 23 pessoas com deficiência que faz parte do Programa participou do estudo.

---

<sup>7</sup> Caracteriza-se, segundo a Lei 8.742/92, deficiência mental moderada a pessoa que apresenta capacidade de socialização mais precária, com pequena capacidade de comunicação, desenvolvimento motor razoável, necessitando de supervisão de terceiros. E deficiência mental severa ou grave, a pessoa que apresenta alteração definitiva da estrutura personalógica, com evidente desorganização psíquica (cronicidade), com abolição do desempenho social e laborativo (BRASIL, 1986).

#### ***4.3. Tipo de pesquisa e métodos de construção de dados***

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória-descritiva, uma vez que estudos com esta temática são muito incipientes. Além disso, buscou-se descrever a percepção das pessoas com deficiência, com relação ao seu processo de inclusão laboral, assim como a participação de sua família e da APAE neste processo.

Os dados secundários e primários foram coletados em duas etapas. Inicialmente, foram coletados os dados provenientes de informações secundárias, por meio da análise dos prontuários dos alunos, de onde foram retirados os dados referentes à situação socioeconômica, os motivos de estarem na APAE e os dados referentes à deficiência apresentada por cada um. Após esta análise, iniciou-se a segunda etapa da pesquisa, que consistiu na coleta de dados primários por meio de entrevistas fundamentadas em um roteiro semi-estruturado. As entrevistas foram realizadas na própria instituição e nas residências dos alunos. Elas foram gravadas e duraram, em média, 20 minutos. As gravações foram transcritas e os dados obtidos foram categorizados e analisados tematicamente, de acordo com as categorias de análise pesquisadas: percepção dos deficientes em relação ao processo de inclusão social e laboral, participação da família no processo, estratégias desenvolvidas pelas pessoas com deficiência, papel da APAE e da organização e empregadora.

#### ***4.4. Categorias de análise***

Para estudo desta pesquisa foram analisadas as seguintes categorias de análise: características socioculturais e demográficas; percepção das pessoas com deficiência em relação ao apoio de seus familiares em suas experiências no mercado de trabalho e sua participação neste processo; o papel das organizações empregadoras e de estágio na percepção da pessoa com deficiência; e sua percepção do papel da APAE em relação à vivência na família e no mercado de trabalho. Para cada categoria de análise foi realizado um conjunto de perguntas que buscavam analisar, de forma clara, a percepção dos portadores de necessidades especiais em relação ao seu processo de inclusão laboral (Anexo).

#### ***4.5. Procedimentos analíticos***

A análise dos dados foi realizada em duas etapas: primeiramente, foi realizada uma análise dos prontuários, atentando-se para os dados demográficos e sócio-culturais e os fatores de ingresso na APAE. Após a transcrição e codificação dos dados obtidos durante as entrevistas, fez-se uso da análise interpretativa e comparativa sobre a participação da família, da APAE e da inserção dos portadores de deficiências no mercado de trabalho.

## **5. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Neste capítulo foram abordados os dados referentes aos resultados obtidos em relação à caracterização demográfica e sociocultural da pessoa com deficiência, assim como os resultados das categorias de análises aqui estudadas. Primeiramente, foi realizada a caracterização da pessoa com deficiência, enfatizando-se aspectos do perfil pessoal e familiar da pessoa com deficiência. Em seguida, foi apresentada a percepção das pessoas com deficiência em relação aos seus familiares, para, posteriormente, discutir o papel das organizações empregadoras e de estágio na sua realidade cotidiana, seguido da discussão sobre o papel da APAE em relação à vida da pessoa com deficiência na família e no mercado de trabalho.

### ***5.1. Caracterização da pessoa com deficiência***

Depois de os dados terem sido transcritos, categorizados e analisados, pôde-se caracterizar o perfil pessoal e familiar da pessoa com deficiência. O perfil foi baseado em dados coletados pela análise dos prontuários dos alunos e por fatos relevantes relatados durante as entrevistas. Um total de 23 alunos do Centro Profissionalizante Boa Esperança – APAE /Rural participou do estudo, sendo 21 estagiários e dois já incluídos no mercado de trabalho. A idade dos participantes variou de 15 a 41 anos, sendo todos solteiros, e a época de ingresso na APAE foi entre 1975 e 2002, ou seja, em média estavam no Programa há 1,17 ano. Dos 23 entrevistados, 11 haviam sido encaminhados

por escolas do município; oito pelos próprios familiares; três pelo serviço médico psiquiátrico; e apenas um havia sido levado pela comunidade. As razões para terem sido encaminhados derivaram-se de: 60,9% dos participantes vieram para a APAE por dificuldade de aprendizagem escolar; 26,1% apresentavam problemas de fala e linguagem; 4,3% apresentavam distúrbios psiquiátricos; e 8,7% tinham problemas de comportamento. A partir da avaliação da equipe interdisciplinar da instituição, foi diagnosticado que esses alunos apresentavam as seguintes deficiências: 78,3% tinham deficiência mental moderada; 4,3% apresentaram deficiência mental severa; 8,8% possuíam uma deficiência mental moderada, em comorbidade com problemas de fala e linguagem; além de haver um aluno com paralisia cerebral e outro com deficiência auditiva. É importante ressaltar que a minha prática como assistente social dessa instituição, já há cinco anos, e como pesquisadora me leva acreditar a que as deficiências diagnosticadas não refletem o perfil desses alunos hoje, sendo necessário, portanto, que eles passem por uma nova reavaliação, para um diagnóstico mais próximo das deficiências que eles apresentam. Acredito que este fato ocorra devido ao tempo que os alunos foram avaliados, uma vez que muitos estão há mais de dez anos na APAE, conjugado com o fato de a instituição não possuir um médico especializado em diagnósticos para avaliar corretamente as deficiências, ficando os mesmos a critério dos testes pedagógicos e psicológicos aplicados e da história de vida apresentada no ato da avaliação.

Todos os entrevistados são provenientes de famílias de baixa renda e possuem em sua história vida aspectos ligados ao preconceito familiar e social, tanto relacionado à deficiência, quanto à situação socioeconômica.

Em relação à questão de moradia e da renda, foi constatado que mais da metade dos participantes residia em casa própria (56,5%), enquanto 34,7 e 8,8% moravam em casa alugada e cedida, respectivamente. O número de membros na família variou de um a sete, sendo a média de quatro pessoas. A renda familiar variou de um a quatro salários mínimos, sendo a renda *per capita* equivalente a um e três salários mínimos.

No que refere à ocupação prévia dos participantes, apenas 8,8% dos entrevistados haviam tido outra experiência profissional antes de iniciar o trabalho realizado no momento da entrevista. O restante iniciou sua colocação no mercado de trabalho por meio do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho da APAE. O tempo médio de ocupação dos entrevistados nos estágios variou de um a seis meses, assim como o tempo de inclusão como funcionários.

O Benefício de Prestação Continuada do Governo Federal<sup>8</sup> – Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993, é recebido por 39% dos entrevistados, e como pôde ser verificado nas entrevistas, 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 à margem do processo de inclusão e, conseqüentemente, de garantia de seus direitos e do exercício de sua cidadania.

## **5.2. A percepção da pessoa com deficiência: experiências na família**

No que diz respeito à participação dos familiares nas experiências de trabalho das pessoas com deficiência, pode-se dizer que essa não foi efetiva. A maioria dos alunos relatou que os familiares foram apenas comunicados de sua inserção no mercado de trabalho, não vindo a ter uma participação mais efetiva, não sendo preparados para as transformações que pudessem ocorrer no lar e que poderiam resultar em ganhos para todo o sistema familiar, seja econômica ou socialmente. Além disso, os relatos mostraram que a instituição APAE não tem buscado uma parceria com a família, em termos da troca de informações com relação ao estudante, ou mesmo por meio da cooperação mútua para facilitar o processo de integração laboral. Os alunos não relataram a família como agente incluído em seu processo laboral. Segundo os relatos, a família não tem consciência de seu papel no desenvolvimento do processo de inclusão social. Alguns dos participantes, ao serem questionados a esse respeito, relataram:

*Joana ligou chamando pra trabalhar na “Empresa W”, conversou com minha mãe e ela deixou, perguntou se eu queria ir lá pra conhecer, aí eu comecei a trabalhar. Minha mãe acha bom que eu trabalhe. (Aluno e ex-participante do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho, 17 anos de idade).*

*A minha mãe gosta muito que eu trabalhe, mas ela não sabe como arrumar emprego pra mim, aí a Imaculada veio e arrumou esse. A minha mãe foi chamada e avisada, aí eu comecei a trabalhar. Foi só dessa vez que ela conversou com a minha mãe. (Estagiário do Programa, aluno da APAE, 15 anos de idade).*

---

<sup>8</sup> O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção ou tê-la provida por sua família.

*A Maria conversou com a minha mãe, foi quando eu comecei a trabalhar no parafuso. Depois disso não lembro deles terem procurado minha família. (Aluno e ex-participante do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho da APAE, 23 anos de idade).*

A falta de inter-relação entre os diversos sistemas: APAE, família e pessoas com deficiência, é elemento dificultador do processo de inclusão laboral, uma vez que as pessoas com deficiência não conseguem se reconhecer como parte desse processo, por não terem o apoio esperado dos outros subsistemas.

Apenas um entrevistado relatou que funcionários da APAE procuram conversar com sua família, embora ele desconheça o teor da conversa.

*Minha família é chamada de vez enquanto pra conversar, não sei se é sobre trabalho ou sobre mim, acho que é de mim, pois eu sou meio brigão. (Aprendiz, aluno da APAE, 25 anos de idade).*

Ao serem questionados sobre seus sentimentos em relação a seus familiares, os alunos demonstraram que a deficiência não era vista nestes lares como algo que prejudica a relação familiar e laboral, sentindo-se respeitados e apoiados.

*Minha família é muito boa, me sinto bem em casa com eles. (Aprendiz, aluno da APAE, 25 anos).*

A inter-relação familiar, pelo fato de se sentirem mais respeitados, vem apontar como um sistema em movimento e envolvido nas ações modifica o comportamento do indivíduo que se sente apoiado e incentivado, como afirmam os depoimentos:

*Meus pais me apóiam em tudo, sou muito feliz em casa. (Aprendiz, aluno da APAE, 19 anos de idade).*

*Me sinto bem em casa, eles me respeitam, depois que arrumei emprego então me respeitam mais ainda, minha família fala que vou conseguir outros. (Estagiário do Programa, aluno da APAE, 25 anos de idade).*

Um dos entrevistados demonstrou certo constrangimento em relação ao comportamento do irmão, que é também aluno da APAE e aprendiz no Programa de Colocação no Mercado de Trabalho. Mas esse constrangimento não é devido à sua deficiência, mas sim à sua opção sexual.

*Na minha casa tudo é bom, meus pais, minha mãe. Meu único problema é com meu irmão, mas eu não tenho nada com a vida dele. Ele se relaciona com quem quiser. A vida é dele. (Funcionário de empresa, colocado pelo Programa da APAE, aluno, 23 anos de idade).*

Ao contrário da grande maioria entrevistada, em um dos depoimentos aparece um sentimento de constrangimento por ser aluno da APAE, devido a situações familiares preconceituosas que contribuem para isso.

*Me dou bem com a minha mãe, meu problema é com a minha irmã que me chama de doido só porque eu estudo na APAE. A gente briga muito. Com a minha avó eu me dava bem também, porque eu morava com ela, mas tive que vir morar com a minha mãe, minha avó tá velha pra cuidar de mim. Fico com medo às vezes, das pessoas me acharem doido, como a minha irmã fala. (Ex-estagiário e aluno da APAE, 20 anos de idade).*

Segundo Buscaglia (1993), o papel da família é de oferecer um ambiente seguro, onde seus membros 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 do sistema familiar, como frustrações, tristeza e perdas, podem dificultar a convivência familiar e social, interferindo diretamente no processo de inclusão no trabalho.

### ***5.3. O papel das organizações empregadoras e de estágio na percepção da pessoa com deficiência***

A segunda parte da entrevista tratou de questões relativas à percepção da pessoa com deficiência em relação às organizações empregadoras e de estágio. Basicamente, procurou-se caracterizar suas experiências profissionais, visando analisar como eles se sentiam e compreendiam as atividades que estavam inseridos e, principalmente, o papel da empresa empregadora em sua atividade laboral. Nesse sentido, indagou-se a respeito do processo de inserção no mercado de trabalho, em termos das atividades realizadas; sobre a convivência com os colegas de trabalho; as principais dificuldades enfrentadas no processo laboral; as vantagens e desvantagens de trabalhar na empresa; e o papel das instituições empregadoras em relação ao processo de inclusão laboral da pessoa com deficiência.

Inicialmente, os entrevistados foram solicitados a descrever como foi a colocação no mercado de trabalho. Pode-se observar que, nesta etapa, todos foram chamados para dizer se queriam ou não ir para determinada empresa, mas não tiveram uma preparação sobre o ramo de atuação da empresa, como também da função que exerceriam, em qual setor de trabalho e de quanto seria a remuneração. Essa falta de informação pode ser constatada nas seguintes falas dos estagiários do Programa, nas quais se observa que a não-interação dos sistemas APAE e com pessoas com deficiência dificulta a sua inserção no mercado de trabalho:

*A Imaculada custou a me chamar, custou eu ir pra lá, porque eu era muito bagunceiro, aí o Gilson saiu e eu fui pra “Empresa X”. A primeira vez ela perguntou se eu queria trabalhar e não falou onde, acho que era na “Empresa Y”, mas eu não tinha bicicleta e eu não fui, porque lá é longe, aí pintou a “Empresa X” e eu fui pra lá. (Estagiário do Programa, aluno da APAE, 15 anos de idade).*

*Chamaram meu irmão pra conversar e perguntaram se eu queria trabalhar num hotel, aí eu disse que sim e comecei a trabalhar. (Estagiário do Programa, aluno, 19 anos de idade).*

Um outro aspecto levantado diz respeito às características das empresas empregadoras e, conseqüentemente, às atividades realizadas pelos entrevistados. Constatou-se que existiam 12 empresas, sendo elas: Ubaense Plaza Hotel, Unimed, Móveis Apolo, Móveis Palmeira, Restaurante Parilla, Móveis Novelli, Moddecor, Itatiaia, Motauto, Soverteria Bola de Neve, Vidrolar e Supermercado Sales. Os estagiários passam de uma empresa para outra, assim que o estágio terminava, devendo ser ressaltado que cada empresa já havia recebido mais de um estagiário do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho da APAE, mas a maioria dessas empresas não abre vagas para incluí-los no mercado de trabalho, o que faz com que os alunos mudem freqüentemente de empresa, sem uma garantia efetiva de trabalho.

As atividades realizadas não variavam muito de uma empresa para outra. Os alunos são geralmente colocados como auxiliares de serviços gerais, realizando o que a empresa determina.

*Eu era embalador e entregador de compras, mas fazia de tudo, faxina, arrumava mercadoria, limpava. (Estagiário do Programa, aluno da APAE, 17 anos de idade)*

*Eu varria, limpava, carregava peça para outro setor, lavava. Catava lixo na sala, ajudava a secar o banheiro, ajudava na limpeza das salas. (Estagiária, aluna da APAE, 21 anos de idade).*

*Lavava banheiro, limpava escada, depois deixaram eu atender telefone. (Estagiária, aluna da APAE, 17 anos de idade).*

*Lavava garrafa de café, pegava lixo e jogava fora, arrumava todo lugar que precisasse de mim. (Estagiário, aluno da APAE, 25 anos de idade).*

Observou-se, pelos relatos, que as atividades estavam mais relacionadas à limpeza do ambiente em geral, com exceção da oficina de parafuso, onde todos realizam as mesmas atividades, como: encaixar, montar, embalar e guardar.

*No parafuso eu conto, encaixo, embalo e guardo parafuso nos saquinhos pra levar pra Itatiaia. (Aprendiz, aluno da APAE, 16 anos).*

*Eu ajudo a montar, a encaixar o que todo mundo aqui faz pra “Empresa Z”. (Aprendiz, aluno da APAE, 18 anos).*

Esses resultados estão de acordo com o que Teodósio (1999) chama de “inclusão excludente”, na qual o deficiente é sempre colocado em tarefas simplórias, recebendo atenção paternalista dos colegas de trabalho. Dessa maneira, o mito social apresentado por Tomazini (1996) torna-se claro, onde a sociedade reconhece esses indivíduos como seres improdutivos, tornando a pessoa com deficiência cada vez mais excluída do processo de trabalho e do seu desejo de realização profissional, o que demonstra que as empresas ainda não sabem como receber e aproveitar esses alunos como força de trabalho produtiva e que a instituição formadora ainda encontra muita dificuldade no processo de formação desses alunos.

Em relação à convivência com os colegas de trabalho, pôde-se observar que os alunos são bem aceitos por aqueles que procuram ajudar no processo de colocação dos aprendizes no mercado de trabalho, contribuindo nas atividades. Apenas dois dos entrevistados, como pode ser evidenciado nos seus discursos, tiveram problemas de relacionamento no trabalho, os quais estavam associados com questões comportamentais, como exemplificado a seguir:

*Eu não gostava de lá, lá todo mundo é falso. Chegaram a falar que eu roubei um celular e nesse dia eu nem fui trabalhar, porque era minha folga. Só me dava bem com a encarregada e com algumas pessoas, 20%. Lá ninguém gosta de ninguém. (Aluno e ex-participante do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho, 17 anos de idade).*

*Tem um cara lá que não gosta de mim, porque antes ele me pedia pra fazer as coisas e eu respondia. Aí ele parou de falar comigo. Ele é o meu chefe, ele é o encarregado. Ele manda os outros falarem pra mim o que eu tenho que fazer. Hoje ele deu rosquinha pra todo mundo, só eu que não ganhei. Peguei meu café e fui pro canto. (Estagiário, aluno da APAE, 15 anos de idade).*

Um dos entrevistados, como relatado a seguir, demonstrou falta de entendimento acerca de o que fazer e como fazer as atividades a ele destinadas. Esse fato implica a falta de preparo da instituição empregadora ao receber um deficiente, bem como da correta seleção do indivíduo para realização de tarefas apropriadas à sua deficiência. De acordo com a fala do aprendiz da APAE, tem-se:

*Eu não conseguia me dar bem naquele emprego. Acho que era em parte eu que fazia por onde, embora hoje eu tenha melhorado muito. Eu não entendia o que eles queriam de mim, aí eu brigava muito. (Aprendiz, ex-estagiário, aluno da APAE, 19 anos de idade).*

Ao serem questionados sobre a presença de alguma dificuldade no desempenho das atividades, a maioria dos entrevistados relatou que não possuía nenhuma, uma vez que as atividades eram fáceis, e quando surgia alguma atividade diferente os colegas de trabalho ajudavam, como pode ser evidenciado a seguir:

*O que eu faço é fácil, não tenho dificuldade para fazer. Todo mundo também ajuda. (Estagiário, aluno da APAE, 23 anos).*

*Não tenho dificuldade pra fazer nada, sei lavar, varrer, passar pano, isso não é difícil. (Estagiário, aluno da APAE, 19 anos).*

As vantagens obtidas em relação ao trabalho desempenhado e ao emprego obtido foram relatadas pelos entrevistados, considerando que o relacionamento e a convivência com as pessoas, o aprender novas atividades e o ganhar dinheiro eram as principais vantagens obtidas pelo exercício de suas atividades. Assim, ao serem questionados sobre as vantagens de estarem inseridos no mercado de trabalho, relataram:

*Aqui a gente aprende muita coisa, que se a gente não estivesse aqui talvez não saberíamos fazer. É bom aprender. (Aprendiz, aluno da APAE, 22 anos).*

*Todo mundo no meu trabalho é gente boa, eles gostam de mim e eu deles. Eles me apóiam. Acho isso legal. (Aprendiz, aluno da APAE, 15 anos).*

*Trabalhar lá na empresa é bom, eu gosto das pessoas, elas gostam de mim, eu ganho dinheiro no final do mês, é muito bom. (Funcionário de empresa, aluno da APAE, 23 anos).*

Uma das pessoas entrevistadas relatou ter realizado seu sonho ao fazer estágio. Mas, observa-se que foi a partir de sua manifestação na empresa sobre seu desejo que ela conseguiu ocupar o cargo que queria, demonstrando que, muitas vezes, o deficiente tem suas habilidades desvalorizadas e, ainda, conta com as desvantagens de que o tempo de realização da atividade está restrito ao da duração do estágio. Essa insatisfação pode ser observada na fala a seguir:

*A vantagem de estar aqui é que eles me deixaram eu realizar meu sonho: ser telefonista. Eu entrei fazendo faxina, depois eles deixaram eu atender telefone. Queria muito ter continuado lá, mas acabou o estágio.* (Ex-estagiária, aluna da APAE, 21 anos de idade).

Apenas um relatou não significar nada para ele ser estagiário em uma empresa, dizendo: “Não vejo vantagem em estar aqui; era pra ter, mas não tem”. (Estagiário, aluno da APAE, 25 anos de idade).

O papel das empresas empregadoras era percebido pelos entrevistados como uma “ajuda” que elas prestam à APAE e a eles próprios, demonstrando que eles não estão bem conscientizados do processo de inclusão que a APAE tenta firmar ao buscar empregos e estágios para estes alunos. Não ocorre aqui uma interação entre os sistemas em questão, o que faz com que o objetivo do programa não seja realizado de forma efetiva, pois os alunos não têm conhecimento de seu papel dentro das relações dos sistemas.

*As empresas ajudam a gente a conseguir emprego. A APAE pede e elas dão.* (Aprendiz, aluno da APAE, 23 anos de idade).

*Sempre quis trabalhar em empresa. Acho que elas ajudam a gente a ganhar dinheiro e a aprender a trabalhar. Se não fosse a APAE, acho que não tinha conseguido.* (Estagiário, aluno da APAE, 19 anos de idade).

*O papel das empresas é importante porque se não fosse elas e a APAE a gente não tinha emprego. Elas estão ajudando muito a gente nisso.* (Ex-estagiário, aluno da APAE, 27 anos de idade).

As expectativas quanto a terem acesso a outros empregos foram constatadas no decorrer das entrevistas, demonstrando que a inserção no mercado de trabalho, em qualquer atividade, alimenta sonhos em relação a outras ocupações que os alunos sempre quiseram realizar, mas devido à deficiência apresentada nunca imaginaram ter acesso.

*Eu quero um dia ser babá, cuidar de neném, eu já cuidei do meu primo de 1 ano e 15 dias. Sempre que ele vai lá em casa eu cuidei dele. Quero trabalhar em outras casas como babá. (Ex-estagiária, aluna da APAE, 15 anos de idade).*

*Eu gostaria de ser borracheiro, já ajudo meu irmão, porque meu irmão trabalha em oficina e eu ajudo ele de vez enquanto. (Aprendiz, aluno da APAE, 21 anos de idade).*

*Eu gostaria de ser telefonista. A “Empresa A” me deu essa oportunidade, mas tive que sair, porque o estágio acabou. (Ex-estagiária, aluna da APAE 21 anos de idade).*

*Eu gostaria de trabalhar na “Empresa B”. Lá deve ser bom, todo mundo fala que é. (Aprendiz, aluno da APAE, 20 anos de idade).*

*Em fábrica de móveis. As pessoas dizem que eu não vou poder trabalhar em fábrica porque minha mão treme muito, mas acho que em loja eu vou poder trabalhar. (Aprendiz, aluno da APAE, 20 anos de idade).*

Alguns alunos demonstraram insatisfação com respeito à atividade atualmente exercida, manifestando-se que ela é geralmente monótona e repetitiva. Esse fato implica que os alunos não estão sendo ouvidos quanto aos seus desejos e suas preferências, há uma falha na interação do sistema pessoa com deficiência e APAE, onde um ocorre um corte nas conexões que afetam ambos os sistemas, como pode ser observado nos seguintes relatos:

*Eu queria trabalhar em fábrica para lixar móveis. Eu tenho muita esperança de conseguir. Aqui eu sempre faço a mesma coisa. (Aprendiz, aluno da APAE, 16 anos de idade).*

*Eu queria trabalhar em loja, sair daqui do parafuso. (Aprendiz, aluno da APAE, 23 anos de idade).*

A questão do benefício de prestação continuada também foi abordada. Os entrevistados relataram que a renda familiar não pode ser perdida, mas que, no fundo, é um empecilho para a conquista do lugar no mercado de trabalho, como pode ser evidenciado nas seguintes falas:

*Só se não for perder o benefício é que eu gostaria de trabalhar. Eu queria trabalhar na “Empresa C”, ser trocador. O meu sonho desde pequeno é dar troco, mexer com dinheiro. Eu tô estudando à noite pra eu saber mais, aprender mais e realizar meu sonho. (Aprendiz, aluno da APAE, 22 anos de idade).*

*Eu queria muito ser faxineiro, mas tenho benefício e não deixam eu sair do parafuso. (Aprendiz, aluno da APAE, 41 anos de idade).*

O dinheiro obtido com o trabalho exercido nas empresas é empregado pelos alunos em roupas e como fonte de contribuição para as despesas familiares, conforme relato dos entrevistados:

*Com o dinheiro do trabalho eu compro umas coisas pra mim sabe, o que dá pra comprar, e o resto eu dou pra minha mãe fazer compra. (Aprendiz, aluno da APAE, 22 anos de idade).*

*O dinheiro do meu trabalho eu ajudo em casa, dou um pouco pra minha mãe e o resto eu compro roupa pra mim. (Estagiário, aluno da APAE, 23 anos de idade).*

#### ***5.4. O papel da APAE em relação à vivência na família e no mercado de trabalho da pessoa com deficiência***

A terceira parte da entrevista procurou analisar como a pessoa com deficiência percebia o papel da APAE em seu processo de relação familiar e laboral. Para isso, foram levantadas questões como: o papel da APAE na relação familiar, no processo de colocação no mercado de trabalho e na sua vida profissional.

Foi observada a importância que a APAE exerce na vida desses jovens desde sua entrada na instituição. Os sentimentos de gratidão e respeito estão explícitos nos depoimentos, demonstrando que os portadores de deficiência percebem a APAE não apenas como uma instituição educadora, mas como uma instituição acolhedora, que fomenta a relação familiar, social e econômica desses jovens, estando presente em todos os momentos de suas vidas. Além disso, o seu papel socializadora também foi ressaltado, como pode ser observado nos seguintes depoimentos:

*A APAE é muito importante pra mim, porque aqui eu estou aprendendo a ler e a escrever, minha família está orgulhosa de mim. (Aprendiz, aluno da APAE, 16 anos).*

*A APAE é boa, ela ajuda na minha casa, quando eu brigo como a minha mãe. Ela dá benefício, leva a gente para as olimpíadas, dá estágio, por isso eu continuo aqui. (Estagiário, aluno da APAE, 19 anos).*

*Quando eu entrei aqui não falava nada, não sabia nada. A APAE foi muito importante pra mim e ainda é. Me deu esse emprego aqui no parafuso. Eu quero sair daqui e arrumar outro emprego, e sei que a APAE vai me ajudar. (Aprendiz, aluno da APAE, 23 anos de idade).*

*Eu antes ficava andando na rua, pedia, depois que eu vim pra cá, minha vida melhorou muito, com a minha mãe, tudo ficou diferente. (Aprendiz, aluno da APAE, 22 anos).*

*Tenho muito orgulho de ser da APAE, sou autodefensora, a escola é muito importante. Os professores e todo o pessoal daqui ajuda a gente com nossa família. No trabalho então foi ótimo, foi meu primeiro emprego. (Ex-estagiária, aluna da APAE, 21 anos de idade).*

*A APAE sempre ajudou muito minha família e eu, em tudo, tudo que a gente precisa ela ajuda. Melhorei muito em casa por causa dos conselhos que eu ouvi lá. Minha família também melhorou comigo. (Ex-estagiário, aluno da APAE, 21 anos).*

*A APAE me ajuda em muita coisa, pra eu andar de ônibus eu não preciso pagar, porque não teria dinheiro mesmo pra pagar e outras coisas que eu não tô lembrando. (Aprendiz, aluno da APAE 25 anos).*

Embora os entrevistados manifestassem sentimentos de gratidão em relação à APAE, questões importantes foram levantadas, como, por exemplo, os problemas decorrentes da questão da alta, ou seja, quando um dos adolescentes ou adultos recebe alta da instituição e deixa de receber os benefícios que ela concede, como atendimentos especializados, participação em olimpíadas e oficinas, entre outros. Tal situação mostra a vulnerabilidade das pessoas com deficiência, ou seja, a dependência institucional e a falta de preparo para o mercado de trabalho, mesmo sendo incluídos em atividades simples. Os relatos seguintes demonstram essa situação de dependência:

*A APAE me ajudou a arrumar trabalho, mas eu não estava preparado, porque eu estava muito acostumado a fazer as atividades da APAE, e no emprego é diferente. Aí eu tive alta e aí eu fiquei com depressão. Eu gosto muito das atividades de cortar verdura, aguar, limpar o chiqueiro, pegar leite, da escola, sinto falta dessas atividades. (Aluno e ex-participante do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho, 21 anos de idade).*

*O período em que frequentei a APAE foi bom. Hoje eu estou firme e forte, agüentando tudo. Em relação ao trabalho, ela me ajudou bastante, arrumou alguns empregos, mas acho que lá deveria ter mais aulas, ensinando as atividades de trabalho. (Aluno e ex-participante do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho, 23 anos de idade).*

Foi ressaltado, também, que o papel da APAE como agente de inserção dos deficientes no mercado de trabalho é restrito à inserção, não acompanhando os indivíduos no processo laboral e não propiciando meios para colocação futura no mercado de trabalho. Na percepção dos entrevistados, a APAE pode ser caracterizada como tendo um papel iniciador do processo, porém, sem compromisso com o caráter continuado, como pode ser demonstrado no relato de um ex-participante do Programa:

*O período que eu fiquei na APAE foi bom. A APAE arrumou emprego pra mim e eu entrei lá. Eu era uma pessoa nervosa, depois eu aprendi a me controlar, isso quando eu tava na APAE, antes do emprego. Depois a APAE me deu serviço, mas depois não me ajudou a ficar no trabalho. (Aluno e ex-participante do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho, 17 anos de idade).*

Apenas um dos entrevistados não demonstrou importância em relação ao fato de estar na APAE, uma vez que está realizando uma atividade da qual não gosta. Este fator pode demonstrar que a opinião do aprendiz não é ouvida.

*A APAE não tem nenhuma importância pra mim. Sei que foi ela quem arrumou emprego, mas eu não queria esse emprego, queria fazer outras coisas. Na minha casa tudo é igual, a gente se dá bem. Eu não tenho benefício e queria muito estar trabalhando em outro lugar. (Aprendiz, aluno da APAE, 20 anos de idade).*

As pessoas com deficiência entrevistadas demonstraram vários sentimentos em relação à sua inserção no mercado de trabalho, seja como aprendizes, estagiários ou funcionários. Esses sentimentos vão desde a satisfação em estar trabalhando e ganhando um salário, até o desejo de realizar outra atividade, diferente daquela proposta pela instituição ou mercado de trabalho. Demonstraram que a APAE exerce um importante papel em suas vidas, mas que ainda é necessário que as intervenções na área familiar e laboral sejam revistas e avaliadas, para que os deficientes possam, de fato, vivenciar uma inclusão social no trabalho e na família.

A teoria ecossistêmica permitiu, perceber como afirma Moraes (2004, p.158) que: “tudo que isola um objeto, destrói a sua realidade e que a valorização do ser humano implica também a valorização da vida, o respeito às diferenças, a natureza, entre outros”. Assim, aconteceu com os entrevistados, que demonstraram não terem uma participação de fato nas ações da instituição, sendo apenas comunicados, assim como seus familiares das ações que a APAE decide “sozinha”. As empresas também vivenciaram esta realidade ao não demonstrarem habilidade em lidar com as situações e com a própria pessoa com deficiência.

Na aplicação do modelo de administração de recursos, observou-se que as interações dentro dos sistemas familiar e ambiental não se realizaram de forma clara. Os estímulos, o desenvolvimento de estratégias, os impactos nas melhorias das condições de vida e a avaliação das ações de cada subsistema se mostraram ineficientes, necessitando serem revistas por cada subsistema e melhor adaptadas aos contextos em transformação.

Observa-se que a teoria ecossistêmica ao afirmar como sendo inseparavelmente associados indivíduos e meio, sujeito e objeto e todos os fios que tecem os acontecimentos, as interações, as ações que constroem a nossa realidade e a própria vida, permite-nos também reconhecer que o resultado de nossa ação “individual” não depende somente de nossa intenção ou mesmo atuação. Existe uma interpenetração sistêmica em termos de energia e informações que acontece em todos os subsistemas ao se relacionarem. Assim, quando analisamos um sistema, aqui no caso o processo de inclusão laboral na perspectiva da pessoa com deficiência, observa-se que qualquer ação boa ou ruim de um dos outros subsistemas constituintes, exige uma ação reguladora sobre os mecanismos de interação que afetam todo o sistema global complexo.

## 6. CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES

As questões que nortearam a presente pesquisa estão fundamentadas nas seguintes indagações: como garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que é, em si, excludente e altamente seletivo, principalmente considerando a situação de desemprego estrutural vigente? As instituições formadoras estarão preparando seus educandos para enfrentarem as adversidades de um mercado de trabalho tão seletivo e competitivo? Estarão sendo formados cidadãos que realmente se sintam sujeitos de seus próprios processos de inclusão? As famílias estarão engajadas neste movimento, que resultará em ganhos afetivos, laborais e financeiros? As famílias são sabedoras de seu papel como interlocutoras desta causa, que contribuirá para a construção de uma sociedade menos desigual e mais sadia? Dessa forma, objetivou-se analisar como os alunos com deficiência da APAE/Rural se sentem em relação à sua suposta inclusão no mercado de trabalho.

O modelo conceitual e teórico utilizado envolve conceitos e teorias relativas às relações familiares e do trabalho. Utilizou-se, para tanto, a Teoria Ecológica e o Modelo Teórico de Administração de Recursos, proposto por Deacon e Firebaugh, em 1988. A aplicabilidade dessa teoria nessa pesquisa vem ajudar a responder aos desafios da complexidade de nossa realidade atual, aqui no caso o processo de inclusão laboral da pessoa com deficiência, já que esta teoria é capaz de captar interações e implicações mútuas, compreender as múltiplas realidades e os processos auto-organizacionais. No paradigma ecossistêmico a questão da autonomia é fundamental. O ser vivo não resolve os seus problemas adaptando-se ao meio (paradigma da integração social), mas

modificando as suas relações, modificando a si próprio, desenvolvendo o seu processo de individuação e de diferenciação.

Em termos metodológicos, selecionou-se como local de estudo o Centro Profissionalizante da APAE/Rural de Ubá-MG, uma vez que ele tem como objetivo a qualificação profissional de pessoas com deficiência. Fizeram parte da população estudada 21 pessoas com deficiência que participam do Programa e duas que já participaram, perfazendo um total de 23 pessoas com deficiência. No processo de coleta de dados, foram utilizados métodos quantitativos e qualitativos, tendo sido aplicada a análise de prontuários e das entrevistas, com diferentes públicos envolvidos no processo de inclusão social. Como procedimentos de análise, utilizaram-se técnicas estatísticas, descritivas e análise temática.

Antes de revisar os resultados, as limitações deste estudo e as sugestões para pesquisas futuras serão apresentadas, permitindo que os resultados sejam entendidos em seu próprio contexto. Quatro limitações e orientações para futuras pesquisas devem ser explicitadas. Primeiramente, este estudo foi restrito a uma pequena população de pessoas com deficiência de uma instituição prestadora de serviços da cidade de Ubá-MG, portanto a generalização dos resultados é incerta. Estudos futuros, envolvendo uma amostra maior de pessoas com deficiência e outras instituições de atendimento, devem ser conduzidos. O estudo de diferentes instituições de atendimento a deficientes poderia fornecer maiores oportunidades de compreender o desenvolvimento do processo de inclusão social na área do trabalho, o que poderia ajudar nas generalizações dos resultados. Segundo, é importante reconhecer a natureza especial da amostra selecionada ao propor recomendações para a pesquisa futura. Terceiro, a realização de pesquisa, envolvendo as instituições empregadoras, preparadoras e familiares, contribuiria muito para verificar as diferentes visões sobre o olhar do portador de deficiência em relação ao mercado de trabalho, uma vez que cada sistema aqui apresentado tem características específicas, necessitando ser abordado em estudos específicos. Quarto, a dificuldade dos alunos em compreender algumas questões colocadas no roteiro de entrevista fez com que muitas perguntas tivessem de ser retiradas, ou mais bem elaboradas e explicadas para que eles pudessem compreender. Este fato demonstra a necessidade de uma metodologia adequada.

Quanto ao Programa de Colocação no Mercado de Trabalho da APAE/Ubá, sugere-se revisar algumas questões importantes, que se destacaram ao longo da realização desta pesquisa, como: maior ênfase na questão da formação profissional dos

aprendizes, para que eles sejam preparados segundo suas habilidades; momentos de encontros com os aprendizes, para que eles possam expressar suas angústias e realizações e serem trabalhadas as questões emocionais e sociais que afetam a vida laboral; procura de um maior envolvimento das famílias no Programa, para que elas possam ser agentes desse processo; e realização de um trabalho com as empresas locais para que elas saibam como trabalhar as questões relacionadas às dificuldades das pessoas com deficiência.

Observou-se, por meio deste estudo, que as pessoas com deficiência eram colocadas para realizar tarefas simples, não havendo uma preocupação maior em relação à atividade e ao preparo quanto à sua qualificação profissional. Ainda vive-se o processo de integração, onde os portadores de deficiência possuem apenas o direito de estar na sociedade, adaptando-se ao exercício de atividades que são escolhidas pelos empregadores e coordenadores de programas de colocação no mercado de trabalho, não sendo valorizadas suas habilidades e cabendo às pessoas com deficiência a tarefa de superação de suas deficiências. Ao idealizarem outras atividades laborais e não possuírem preparação para exercê-las, explicita-se a negação da capacidade das pessoas com deficiência sem apoio, tornando-se indivíduos que devem ser adaptados às situações laborais impostas. Dessa maneira, a prática adotada aos indivíduos estudados ainda é a do paradigma da integração social (SASSAKI, 1997a). O paradigma da inclusão social no mercado de trabalho para essas pessoas consiste em uma idealização, em que eles se vêem através das expectativas que os atuais empregos e estágios fornecem.

O fim dos contratos de trabalhos e estágios é vivenciado por eles como momentos de frustração, demonstrando que falta melhor preparação desses aprendizes para lidarem com esses acontecimentos.

Outro ponto relevante a ser considerado é o benefício de prestação continuada, concedido pelo Governo Federal às pessoas com necessidades especiais. Este benefício garante ao portador de deficiência um salário mínimo mensal, caso comprove sua deficiência e não possua meios de prover sua própria manutenção ou de tê-la provida por seus familiares. De acordo com a pesquisa realizada, nove dos entrevistados recebem este benefício. Esse fato faz com que aqueles que o têm não consigam ser colocados no mercado de trabalho, pois uma vez empregado perde-se o direito ao benefício, considerando que para recebê-lo é necessário ser incapacitado para as atividades de vida diária. Na realidade, algumas pessoas que possuem o benefício não

são totalmente incapacitadas, conseguindo realizar algumas atividades laborais. Mas o fato de o trabalho restringir o acesso ao benefício faz com que a família e a pessoa com deficiência se sintam receosas em relação à perda de seus direitos, ficando, assim, só em atividades de estagiários ou de aprendizes que não ameaçam o direito ao benefício.

No que se refere à instituição formadora, observou-se que o Programa de Preparação para o Mercado de Trabalho tem dificuldades para atingir seus principais objetivos. As pessoas com deficiência apresentaram problemas para se relacionarem e para se manterem nas atividades laborais, não compreendendo o objetivo do Programa para sua inserção no mercado de trabalho. A falta de preparo emocional, social e laboral para as atividades destinadas foi explicitada pela maioria dos entrevistados, demonstrando a necessidade de que sejam revisadas as formas como esses aspectos estão sendo trabalhados. Observa-se, portanto, que a trajetória da pessoa com deficiência, ao sair da instituição para o mercado de trabalho, ainda ocorre de forma integradora, ficando o processo de inclusão social ainda como uma idealização dos programas de colocação no mercado de trabalho.

Com relação à participação familiar, foi observado que as famílias não estão sendo envolvidas no processo de colocação no mercado de trabalho dos entrevistados. A participação ocorre apenas em um primeiro momento, onde elas autorizam as pessoas com deficiência a trabalharem, não existindo, a partir daí, outros contatos, o que dificulta sua compreensão em relação ao seu papel como interlocutoras desse processo. Este fato demonstra a necessidade de o Programa investir na participação familiar, uma vez que a família é a base fundamental para se viver plenamente o processo de inclusão, sendo o agente significativo para o sucesso nas atividades laborais. As pessoas com deficiência ainda estão fora do mercado de trabalho, não por ausência ou deficiência de um tratamento legal, mas sim por problemas de ações concretas que permitam a qualificação profissional adequada e a existência de sistemas de habilitação eficientes e de estímulos socioeconômicos que facilitem não somente a contratação, mas também a conscientização dos agentes empresariais sobre a importância de suas ações corporativas em prol da cidadania, especialmente por meio da inclusão social da população em situação de vulnerabilidade.

Conclui-se, portanto, que os indivíduos com deficiência, ao vivenciarem suas relações, se reconhecem nas interações mútuas, simultâneas e recorrentes que são estabelecidas entre o aprendiz e o meio, e também no dinamismo entre os demais indivíduos envolvidos nesse processo, suas organizações, os modos de pensar e de

fazer. Esse fato mostra que somos influenciados por pensamentos, crenças, valores, ações e reações dos outros, como afirma a Teoria Ecológica utilizada nesta pesquisa. “Um contexto de formação é sempre um contexto ecológico, um contexto em transformação, já que tudo se forma e também se transforma”. (MORAES 2004, p. 157).

Assim, há de se ressaltar a complexidade do fato de as pessoas com deficiência administrarem suas deficiências em ambientes de trabalho, onde a maioria dos empregados é considerada pessoas “normais”. O fato de aprenderem a lidar com suas limitações e com o outro faz com que adquiram um comportamento mais responsável, contribuindo, assim, para uma mudança de comportamento no ambiente familiar, institucional, laboral e social.

Apesar de relatarem um bom convívio familiar, os entrevistados demonstraram que a partir de sua colocação no mercado de trabalho seus familiares mudaram o comportamento em relação a eles. O rompimento do mito daquele eterno bebê incapaz em suas atividades de vida diária tornou-se desmistificado com sua inserção no mercado de trabalho. Portanto, a relação família do portador de necessidades especiais *versus* mercado de trabalho remunerado se modifica à medida que o deficiente assume os mesmos espaços daqueles considerados “normais”.

A administração da vida é afetada por numerosos indicadores inter-relacionados, e a principal lição que as pessoas com deficiência mostraram estar vivendo nesse processo de colocação no trabalho é que vale a pena sonhar, uma vez que nunca imaginaram um dia ter acesso a algum tipo de atividade laboral. A partir desse Programa vivenciam um sonho e almejam outros mais, mesmo diante de todos os desafios e obstáculos colocados. Para eles, o objetivo do Programa de Colocação no Mercado de Trabalho da APAE/Ubá e o processo de inclusão social são elementos indispensáveis, pois, apesar de hoje apenas exercerem atividades laborativas, eles sonham com uma profissão futura. Este fato confirma o pensamento de Engels (1977), ao dizer: “o trabalho é condição básica e fundamental de toda vida humana. E em tal grau, que até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem”.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, M. S. F. *A inclusão social da criança com deficiência: criança especial*. São Paulo: Roca, 1998.

BATISTA, C.; BORGES, M. R; BRANDÃO, T. *Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência*. Manual para profissionais e dirigentes. Brasília: Federação Nacional das APAE's. 1997.

BERTALANFFY, L. V. *Teoria geral dos sistemas*. Petrópolis: Vozes, 1973.

BORGES, M. R. A. *Trabalho: orientação para o trabalho e alternativas de programas de preparação para o trabalho*. São Paulo: 1997. (Apostila).

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília-DF: Senado, 1998.

BRASIL. Decreto 1.855, de 10 de abril de 1996. *Dispõe sobre a convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, concluída em Genebra, em 22 de junho de 19982/MRE*.

BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. *Regulamenta a Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989 que dispõe sobre a política Nacional para Integração da Pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção*.

BRASIL. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. *Dispõe sobre as pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a coordenadoria Nacional para Integração da pessoa portadora de deficiência (COORDE), institui tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público*.

BRASIL. Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993. *Lei Orgânica da Assistência Social, regulamentada o Benefício de Prestação Continuada.*

BRONFENBRENNER, U. *La ecologia del desarrollo humano.* Barcelona: Piados, 1987.

BUBOLZ, M.; SONTAG, M. Human ecology theory. In: BOSS, P.; DOHERTY, W.; LAROSSA, R.; SCHUMM W.; STEINMETS, S. (Ed.) *Sourcebook of family theories a methods: A contextual approach.* New York: Plenum Press. 1993. p. 419-450.

BUSCAGLIA, L. *Os deficientes e seus pais: um desafio ao aconselhamento.* Rio de Janeiro: Editora Record, 1993.

CALIL, V. L. *L Terapia familiar e de casal.* São Paulo: Summus Editorial, 1987.

CANEVACCI, M. *Dialética da família.* São Paulo: Brasiliense, 1981.

CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. *Mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar.* 2. ed., São Paulo: Artmed, 2001.

CARVALHO, M. C. B. de. (Org.). *A família contemporânea em debate.* 4. ed., São Paulo: Cortez Editora, 2002.

CASTEL, R. *Desigualdade e a questão social.* 2. ed., Educ. São Paulo 2000.

DAMIANO TEIXEIRA, K. M. Construindo “pontes” entre a perspectiva ecossistêmica e a teoria de troca-social: um novo modelo teórico. *Revista Oikos*, v.16.

DEACON, R. E.; FIREBAUGH, F. M. *Family resource management; principles and applications.* 2.ed., Boston: Allyn & Bacon, 1988.

DUARTE, L. F. D. *Pouca vergonha, muita vergonha: sexo e moralidade entre as classes trabalhadoras urbanas.* PPGAS: Museu Nacional UFRJ, 1984.

FONSECA, T. M. G. *Trabalho e subjetividade.* Educação, subjetividade e poder. Porto alegre, n. 12, abril, 1995.

GLAT, R. Integração dos portadores de deficiência: uma questão psicossocial. *Temas em Psicologia*, n. 2, p. 89-94, 1995.

IAMAMOTO, M *Serviço social na contemporaneidade.* 7. ed., São Paulo: Editora Cortez, 2001.

LANDI, M. de L. F.; FONTES, R. de S. Estigma: uma prisão sem grades. *Revista Saúde, Sexo e Educação*, ano IV, n. 8, outubro, novembro, dezembro, p. 26-29, 1996.

LIMA, S. C. da C. *Trabalho doméstico: uma trajetória silenciosa de mulheres*. Rio de Janeiro: Virtual Científica, 2003.

MARX, K. *Manuscritos econômicos-filosóficos e outros textos escolhidos*. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

MARX, K; ENGELS, F. *Textos*. São Paulo: Edições Sociais, 1977.

MAZZOTTA, M. J. da S. *Educação especial no Brasil: historia e políticas públicas*. São Paulo: Cortez, 1996.

MAZZOTTA, M. J. da S. *Inclusão e integração ou chaves da vida humana*. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, DIVERSIDADE EM EDUCAÇÃO: Desafios para o Novo Milênio, 3, 1988, Foz do Iguaçu. **Anais...** Belo Horizonte: Editora UFMG, 1990, p. 47-64.

MINNUCHIN, S. *Trabalhando com famílias pobres*. Artmed: Porto Alegre, 1999.

MORAES, M. C. *Pensamento Eco-Sistêmico: educação, aprendizagem e cidadania no século XXI*. Ed. Vozes. Petrópolis, 2004.

ONU. *Procedimentos*. Padrões das Nações Unidas para equalização de oportunidades para pessoas portadoras de deficiência. Resolução 45/91, de 1990.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de trabalhadores*. Brasília: CORDE, 1994.

SANTOS, W. C. S. *Da deficiência mental: (Des) caminhos para uma participação social efetiva*. Projeto de Pesquisa na Área da Psicologia do Excepcional. UNESP, São Paulo, 1998.

SARTI, C. A. *Família e individualidade: um problema moderno*. In: CARVALHO, M. C. B. *A família contemporânea em debate (Org.)*. 4. ed., São Paulo: Cortez Editora, 2002.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997a.

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

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

SASSAKI, R. K. *Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos*. São Paulo: RNR, 2003. p.12-16.

TELFORD, C. W. *O individuo excepcional*. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

TEODÓSIO, A. S. S. *Inclusão da pessoa portadora de deficiência no trabalho: desafios para gestão socialmente responsável*. Belo Horizonte, 1999.

TOMAZINI, M. E. A. *Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada*. Palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial. [Tema: Educação, trabalho e cidadania], realizado em Curitiba, em 5 – 8 de novembro de 1996. (Apostila).

VASCONCELOS. M. J. E. *Pensamento sistêmico: o novo paradigma da ciência*. Ed Papyrus, 2002.

VYGOTSKY, L. S. *A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores*. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

WATZLAWICK, P.; WEAKLAND, H.; FISH, R. *Cambio: Formación y solución de los problemas humanos*. Barcelona: Editorial Herder, 1976.

CONGRESSO NACIONAL DAS APAES, 20., 2001, Fortaleza. *Uma educação profissional para a inclusão*. Fortaleza, 2001.

## **APÉNDICE**

## APÊNDICE A

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

### DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.

Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

**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 20° (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 frequências 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 60°; 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; 178ª da Independência e 111ª da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

*José Carlos Dias*

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

## APÊNDICE B

### Convenção 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião;

Tendo tomado conhecimento das normas internacionais existentes e contidas na Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, 1955, e na Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, 1975;

Tomando conhecimento de que, desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes, 1955, foi registrado um significativo progresso na compreensão, das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e na legislação e no desempenho de muitos Países Membros em relação às questões cobertas por essa recomendação;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema "Participação plena e igualdade", e que um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir metas de "participação plena" das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de "igualdade";

Depois de haver decidido que esses progressos tornaram oportuna a conveniência de adotar novas normas internacionais sobre o assunto, que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias de pessoas deficientes no que se refere a emprego e integração na comunidade; depois de haver determinado que estas proposições devam ter a forma de uma convenção, adota com a data de vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três, a presente Convenção sobre reabilitação e emprego (pessoas deficientes), 1983.

#### PARTE I

#### Definições e Campo de Aplicação

##### Artigo 1

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

2. Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

3. Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.

4. As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

## **PARTE II**

### **Princípios da Política de Reabilitação Profissional e Emprego Para Pessoas Deficientes**

#### **Artigo 2**

De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

#### **Artigo 3**

Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

#### **Artigo 4**

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Deve-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

#### **Artigo 5**

As organizações representativas de empregadores e de empregados devem ser consultadas sobre a aplicação dessa política e em particular sobre as medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação e coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem, também ser consultadas.

## **PARTE III**

### **Medidas a Nível Nacional para o Desenvolvimento de Serviço de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes**

#### **Artigo 6**

Todo o País Membro, mediante legislação nacional e por outros procedimentos, de conformidade com as condições e experiências nacionais, deverá adotar as medidas necessárias para aplicar os Artigos 2, 3, 4 e 5 da presente Convenção.

#### **Artigo 7**

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

#### **Artigo 8**

Adotar-se-ão medidas para promover o estabelecimento e desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes.

#### **Artigo 9**

Todo País Membro deverá esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da

orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.

## **PARTE IV**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 10**

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas para o devido registro, ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho.

Convenção 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião;

Tendo tomado conhecimento das normas internacionais existentes e contidas na Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, 1955, e na Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, 1975;

Tomando conhecimento de que, desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes, 1955, foi registrado um significativo progresso na compreensão, das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e na legislação e no desempenho de muitos Países Membros em relação às questões cobertas por essa recomendação;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema "Participação plena e igualdade", e que um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir metas de "participação plena" das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de "igualdade";

Depois de haver decidido que esses progressos tornaram oportuna a conveniência de adotar novas normas internacionais sobre o assunto, que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias de pessoas deficientes no que se refere a emprego e integração na comunidade;

Depois de haver determinado que estas proposições devam ter a forma de uma convenção, adota com a data de vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três, a presente Convenção sobre reabilitação e emprego (pessoas deficientes), 1983.

## **PARTE I**

### **Definições e Campo de Aplicação**

#### **Artigo 1**

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

2. Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

3. Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.

4. As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

## **PARTE II**

### **Princípios da Política de Reabilitação Profissional e Emprego Para Pessoas Deficientes**

#### **Artigo 2**

De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

#### **Artigo 3**

Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

#### **Artigo 4**

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Deve-se á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

#### **Artigo 5**

As organizações representativas de empregadores e de empregados devem ser consultadas sobre a aplicação dessa política e em particular sobre as medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação e coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem, também ser consultadas.

## **PARTE III**

### **Medidas a Nível Nacional para o Desenvolvimento de Serviço de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes**

#### **Artigo 6**

Todo o País Membro, mediante legislação nacional e por outros procedimentos, de conformidade com as condições e experiências nacionais, deverá adotar as medidas necessárias para aplicar os Artigos 2, 3, 4 e 5 da presente Convenção.

#### **Artigo 7**

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

#### **Artigo 8**

Adotar-se-ão medidas para promover o estabelecimento e desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes.

#### **Artigo 9**

Todo País Membro deverá esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.

## **PARTE IV**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 10**

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas para o devido registro, ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho.

#### **Artigo 11**

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois dos Países Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada País Membro, doze meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

#### **Artigo 12**

1. Todo País Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá suspender, por um período de dez anos, a partir da data em que tenha sido posta inicialmente em vigor, mediante um comunicado ao Diretor-Geral do Trabalho, para o devido registro. A suspensão somente passará a vigorar um ano após a data em que tenha sido registrada.

2. Todo País Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não tenha feito uso do direito de suspensão previsto neste Artigo será obrigado, durante um novo período de dez anos, e no ano seguinte poderá suspender esta Convenção na expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

#### **Artigo 13**

1. O Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, o registro do número de ratificações, declarações e suspensões que lhe forem comunicadas por aqueles.

2. Ao notificar os Países Membros da Organização, o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Países Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor a presente Convenção.

#### **Artigo 14**

O Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, os efeitos do registro e de acordo com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e ofícios de suspensão que tenham sido registrado de acordo com os Artigos anteriores.

#### **Artigo 15**

Cada vez que considere necessário, o Conselho Administrativo do Escritório Internacional do Trabalho apresentará na Conferência um relatório sobre a aplicação da Convenção, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da revisão total ou parcial.

#### **Artigo 16**

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que uma nova Convenção contenha dispositivos em contrário:

a) a ratificação, por um País Membro, de novo Convênio, implicará, ipso jure, a notificação imediata deste Convênio, não obstante as disposições contidas no Artigo 12, sempre que o novo Convênio tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo Convênio, o presente Convênio cessará para as ratificações pelos Países Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Países Membros, que o tenham ratificado e não ratifiquem um Convênio revisado.

**Artigo 17**

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

## RECOMENDAÇÃO Nº 168

### **Recomendação sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência. 1983.**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e realizada nessa cidade em 1 de junho de 1983 em sua sexagésima nona reunião;

Tendo tomado conhecimento das normas internacionais existentes contidas na Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955;

Tomando conhecimento de que, desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, foi registrado um significativo progresso na compreensão das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação, e na legislação e no desempenho de muitos Países Membros em relação às questões abrangidas pela Recomendação;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou o ano de 1981 - Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema da "Participação Plena e Igualdade" e que um programa mundial de ação relativa às pessoas portadoras de deficiência permitiria a adoção de medidas eficazes em nível nacional e internacional para alcançar as metas da "participação plena" das pessoas portadoras de deficiência na vida social e no desenvolvimento, assim como de "igualdade";

Depois de haver decidido que esses progressos tornaram oportuna a conveniência de adotar novas normas internacionais sobre o assunto, que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e de tratamento a todas as categorias de pessoas portadoras de deficiência no que se refere a emprego e integração na comunidade;

Depois de haver determinado que estas proposições relativas à reabilitação profissional, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

Após de haver determinado que estas proposições devam ter a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre a reabilitação profissional e o emprego das pessoas portadoras de deficiência, 1983, e a Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais de pessoas portadoras de deficiência, 1955 (núm. 99), adota, com data vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três, a presente Recomendação sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência, 1983:

#### I - Definições e Campo de Aplicação

1. Ao aplicar as disposições desta Recomendação, assim como as da Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, os Membros deveriam considerar que a expressão pessoa portadora de deficiência se refere a toda pessoa cujas possibilidades de conseguir e manter um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

2. Ao aplicar esta Recomendação, assim como a Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, os Membros deveriam considerar que a finalidade da reabilitação profissional, segundo definida na segunda Recomendação, é a de permitir que uma pessoa portadora de deficiência obtenha e conserve um emprego adequado e progrida no mesmo, e que se promova assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa à sociedade.

3. Todo Membro deveria aplicar os dispositivos desta Recomendação mediante medidas apropriadas às condições nacionais e conforme a prática nacional.

4. As medidas de reabilitação profissional serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas portadoras de deficiência.

5. Ao planejar e prestar serviços de reabilitação profissional e de emprego das pessoas portadoras de deficiência, deveriam utilizar-se no que for possível e com as adaptações

necessárias os serviços existentes de orientação e formação profissional, colocação, emprego e afins destinados aos trabalhadores em geral.

6. A reabilitação profissional deveria começar o mais cedo possível. Com este fim, os sistemas de assistência sanitária e outros organismos responsáveis da reabilitação médica e social deveriam cooperar de maneira regular com os órgãos responsáveis pela reabilitação profissional.

## II. Reabilitação profissional e oportunidades de emprego

7. As pessoas portadoras de deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego que, sempre que for possível, corresponda a sua eleição e a suas aptidões individuais.

8. Ao prestar assistência às pessoas portadoras de deficiência em matéria de reabilitação profissional e emprego, teria que respeitar-se o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras.

9. As medidas positivas especiais destinadas a alcançar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores portadores de deficiência e os demais trabalhadores não deveriam considerar-se discriminatórias a respeito destes últimos.

10. Deveriam adotar-se medidas para promover oportunidades de emprego das pessoas portadoras de deficiência que se ajustem às normas de emprego e salário aplicáveis aos trabalhadores em geral.

11. Estas medidas, além das mencionadas na parte VII da Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência, 1955, deveriam incluir:

a) medidas apropriadas para criar oportunidades de emprego no mercado regular do emprego, incluídos incentivos econômicos para estimular os empregadores a proporcionar formação e emprego às pessoas portadoras de deficiência, assim como adaptar, dentro de limites razoáveis, os locais de trabalho, a estruturação das tarefas, as ferramentas, a maquinaria e a organização do trabalho para facilitar tal formação e emprego;

b) ajuda governamental adequada para estabelecer diversos tipos de emprego protegido, para as pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos não protegidos;

c) fomento da cooperação entre oficinas protegidas e oficinas de produção em matéria de organização e de gestão, afim de melhorar a situação de emprego de seus trabalhadores portadores de deficiência e, sempre que possível, ajudá-los a preparar-se para o trabalho em condições normais;

d) ajuda governamental adequada à formação profissional, a orientação profissional, o emprego protegido e os serviços de colocação administrados por organismos não governamentais;

e) fomento do estabelecimento e desenvolvimento de cooperativas por pessoas portadoras de deficiência e para estas, cooperativas estas que, quando for apropriado, estariam abertas aos trabalhadores em geral;

f) ajuda governamental apropriada com objetivo de promover a criação e o desenvolvimento por pessoas portadoras de deficiência e para elas de pequenas empresas e oficinas de produção ou cooperativas ou de outro tipo (eventualmente abertas aos demais trabalhadores em geral), sempre que tais empresas e oficinas se ajustem a normas mínimas preestabelecidas;

g) eliminação gradual, em caso necessário por etapas, das barreiras e obstáculos de ordem física ou arquitetônica, ou relativos à comunicação que afetem o transporte, o acesso e o livre movimento nos locais de formação e emprego de pessoas portadoras de deficiência; nos novos edifícios e instalações públicas deveriam aplicar-se normas adequadas;

h) fomento, sempre que possível e apropriado, de meios de transporte adequados com destino e a partir do lugar da reabilitação e do lugar do trabalho, de conformidade com as necessidades das pessoas portadoras de deficiência,

i) fomento da difusão de informação sobre exemplos de casos efetivos de integração com êxito de pessoas portadoras de deficiência no emprego;

j) isenção da percepção de impostos internos ou de outras cargas internas de qualquer índole, no momento de efetuar a importação ou posteriormente, sobre os artigos, materiais e

equipamentos de formação determinados que requeiram os centros de readaptação, as oficinas, os empregadores e as pessoas portadoras de deficiência, e sobre os aparatos auxiliares e instrumentos determinados de que necessitem as pessoas portadoras de deficiência para obter e conservar o emprego;

k) o estabelecimento de empregos em tempo parcial, incluídas outras disposições de trabalho, de acordo com a capacidade de cada pessoa portadora de deficiência que não possa no momento, ou talvez nunca, ocupar um emprego em tempo integral;

l) estudos e investigações da possível aplicação de seus resultados a respeito de diversos tipos de deficiências com o fim de fomentar a participação de pessoas portadoras de deficiência na vida de trabalho normal;

m) ajuda governamental apropriada com vistas a eliminar as possibilidades de exploração que possam surgir no marco da formação profissional e nos empregos protegidos e para facilitar a transição ao mercado regular do emprego.

12. Ao elaborar programas para a integração ou reintegração das pessoas portadoras de deficiência na vida ativa e na sociedade, teriam que ser considerados todos os tipos de formação; estes deverão incluir, quando necessário e conveniente, atividades de preparação profissional e formação, formação modular, formação para as atividades da vida cotidiana, cursos de alfabetização e formação em outras esferas que afetam à reabilitação profissional.

13. Para garantir a integração ou reintegração das pessoas portadoras de deficiência na vida ativa normal e, por conseguinte, na sociedade deveria ser considerada a necessidade de adotar medidas de apoio especiais, incluído o fornecimento de aparelhos auxiliares de instrumentos e de serviços pessoais permanentes, com o fim de permitir às pessoas portadoras de deficiência alcançar e conservar um emprego adequado e progredir profissionalmente.

14. as medidas de reabilitação profissional destinadas a pessoas portadoras de deficiência deveriam ser reexaminadas após, com o fim de avaliar seus resultados.

### III. Participação da Coletividade

15. Os serviços de reabilitação profissional, tanto nas zonas urbanas como nas zonas rurais e nas comunidades distantes, deveriam organizar-se e realizar-se, com a maior participação possível da coletividade, em particular de representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores e das pessoas portadoras de deficiência.

16. A participação da coletividade na organização de serviços de reabilitação profissional para as pessoas portadoras de deficiência teria que facilitar-se com medidas de informação pública cuidadosamente elaboradas com vistas a:

a) informar às pessoas portadoras de deficiência, e se for necessário a suas famílias, acerca de seus direitos e oportunidades no campo do emprego;

b) superar os preconceitos, a informação defeituosa e as atitudes desfavoráveis para o emprego, a integração e a reintegração de pessoas portadoras de deficiência na sociedade.

17. os dirigentes o grupos da comunidade, incluídas as pessoas portadoras de deficiência e suas organizações, deveriam colaborar com os serviços públicos competentes em matéria de saúde, bem-estar social, educação, trabalho e outros serviços públicos pertinentes na identificação das necessidades das pessoas portadoras de deficiência da coletividade e para garantir que, sempre que for possível, se incluam as pessoas portadoras de deficiência em atividades e serviços de âmbito geral.

18. Os serviços de reabilitação profissional e emprego para as pessoas portadoras de deficiência deveriam integrar-se no desenvolvimento comunitário e receber, se houver lugar, apoio financeiro, material e técnico.

19. Deveria reconhecer-se oficialmente o mérito das organizações voluntárias que houvessem alcançado êxitos significativos na criação de serviços de reabilitação profissional e na integração ou reintegração de pessoas portadoras de deficiência na vida ativa da comunidade.

### IV. Reabilitação Profissional nas Zonas Rurais

20. Deveriam desenvolver-se esforços especiais para lograr que os serviços de reabilitação profissional se ampliem com o fim de que as pessoas portadoras de deficiência que habitam nas zonas rurais, comunidades distantes possam beneficiar-se disso no mesmo grau e condições que nas zonas urbanas. O desenvolvimento de tais serviço deveria formar parte integrante das políticas nacionais de desenvolvimento rural.

21. Com tal objetivo deveriam tomar-se medidas para:

a) designar os serviços existentes de reabilitação profissional nas zonas rurais ou, quando não existam, os mesmos serviços nas zonas urbanas, como centros de formação do pessoal de reabilitação em zonas rurais;

b) criar unidades móveis de habilitação e reabilitação profissionais que atendam às pessoas portadoras de deficiência das zonas rurais e atuem como centro de divulgação de informação sobre formação rural e oportunidades de emprego para pessoas portadoras de deficiência;

c) formar os especialistas em desenvolvimento rural e desenvolvimento comunitário em técnicas de reabilitação profissional;

d) conceder empréstimos ou subvenções e facilitar ferramentas e materiais para ajudar as pessoas portadoras de deficiência residentes nas coletividades rurais a estabelecer e administrar cooperativas ou a trabalhar por conta própria em pequenas indústrias familiares ou em atividades agrícolas, artesanatos ou outras;

e) incorporar a assistência às pessoas portadoras de deficiência nas atividades de desenvolvimento rural existentes ou projetadas, destinadas à população em geral;

f) facilitar o acesso das pessoas portadoras de deficiência a moradias situadas a distância razoável de seu local de trabalho.

#### V. Formação do Pessoal

22. Além dos consultores e especialistas capacitados profissionalmente em matéria de readaptação, todas as demais pessoas que se ocupam da reabilitação profissional de pessoas portadoras de deficiência e do desenvolvimento de oportunidades de emprego deveriam receber formação ou orientação em matéria de reabilitação profissional.

23. As pessoas dedicadas à orientação profissional, à formação profissional e à colocação de trabalhadores em geral deveriam ter um conhecimento suficiente da deficiência e de seus efeitos limitativos, assim como um conhecimento dos serviços auxiliares disponíveis para facilitar a integração das pessoas portadoras de deficiência na vida social e econômica ativa. Deveriam proporcionar-se oportunidades a referidas pessoas para que atualizem sus conhecimentos e ampliem sua experiência na matéria.

24. A formação, as qualificações e a remuneração do pessoal dedicado à reabilitação e formação profissionais de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser comparáveis às do pessoal de formação profissional geral que assume encargos e responsabilidades similares; as oportunidades de carreira deveriam ser comparáveis para ambos grupos de especialistas, e conviria estimular a circulação de pessoal entre os serviços de formação profissional geral e os serviços de reabilitação profissional.

25. O pessoal de reabilitação profissional, das oficinas protegidas e o das oficinas de produção deveriam receber, se conveniente, como parte de sua formação geral, formação em gerência de oficinas e técnicas de produção e comercialização.

26. Na medida em que não resulte possível dispor de suficiente pessoal plenamente formado, deveriam adotar-se medidas para contratar e formar pessoal auxiliar de reabilitação profissional. Não deveria recorrer-se a tal pessoal auxiliar como meio permanente de substituir pessoal com boa formação. Sempre que for possível, deveriam adotar-se disposições para prosseguir a formação do pessoal auxiliar, com o fim de integrá-lo ao pessoal plenamente formado.

27. Sempre que houver a possibilidade, deveria fomentar-se a criação de centros regionais e subregionais para a formação de pessoal de reabilitação profissional.

28. O pessoal de orientação e formação profissionais, colocação e assistência no emprego de pessoas portadoras de deficiência deveria ter uma formação e experiência adequadas para apreciar os problemas e as dificuldades de motivação que possam experimentar as pessoas portadoras de deficiência e, dentro de sua competência, ocupar-se das necessidades derivadas dos mesmos.

29. Sempre que possível, deveriam adotar-se medidas para estimular às pessoas portadoras de deficiência a receber uma formação profissional com o pessoal de reabilitação e promover seu acesso ao emprego no campo da readaptação.

30. Deveria consultar-se às pessoas portadoras de deficiência e a suas organizações na elaboração, execução e avaliação dos programas de formação para o pessoal de reabilitação profissional. VI. Contribuição das Organizações de Empregadores e de Trabalhadores ao Desenvolvimento dos Serviços de Reabilitação Profissional

31. As organizações de empregadores e de trabalhadores deveriam adotar uma política destinada a promover a formação e o emprego adequados das pessoas portadoras de deficiência em pé de igualdade com os demais trabalhadores.

32. As organizações de empregadores e de trabalhadores, junto com as pessoas portadoras de deficiência e suas organizações, deveriam poder contribuir à formulação das políticas relativas à organização e desenvolvimento dos serviços de reabilitação profissional, assim como na realização de pesquisas e estudos e a elaboração de projetos de lei na matéria.

33. Sempre que possível e apropriado, os representantes das organizações de empregadores, de trabalhadores e de pessoas portadoras de deficiência deveriam figurar entre os Membros dos conselhos e comissões dos centros de reabilitação e formação profissional para pessoas portadoras de deficiência, que adotam decisões sobre assuntos de ordem geral e técnicos com vistas a alcançar que os programas de reabilitação profissional correspondam às necessidades dos diversos setores econômicos.

34. Sempre que possível e apropriado, os empregadores e os representantes dos trabalhadores na empresa deveriam cooperar com os especialistas correspondentes no estudo das possibilidades de reabilitação profissional e de transferência a outras tarefas das pessoas portadoras de deficiência empregadas na empresa, assim como de proporcionar emprego a outras pessoas portadoras de deficiência.

35. Sempre que possível e apropriado, deveria estimular-se às empresas a criar ou a manter seus próprios serviços de reabilitação profissional, com inclusão de diversos tipos de empregos protegidos, em colaboração com os serviços de reabilitação profissional, estejam estes ou não a cargo da comunidade.

36. Sempre que possível e apropriado, as organizações de empregadores deveriam tomar medidas para:

a) assessorar seus Membros sobre os serviços de reabilitação profissional que poderiam ser postos à disposição dos trabalhadores portadores de deficiência;

b) cooperar com organismos e instituições que promovam a reintegração de pessoas portadoras de deficiência na vida de trabalho ativa, facilitando, por exemplo, informação sobre as condições de trabalho os requisitos de trabalho que devem satisfazer as pessoas portadoras de deficiência;

c) assessorar seus Membros sobre os ajustes que poderiam efetuar-se para os trabalhadores portadores de deficiência nas tarefas essenciais ou nas exigências dos empregos apropriados;

d) aconselhar seus Membros a que considerem as possíveis repercussões das modificações dos métodos de produção, de forma que os trabalhadores portadores de deficiência não sejam deslocados por inadvertência.

37. Sempre que possível e apropriado, as organizações de trabalhadores deveriam adotar medidas para:

a) fomentar a participação dos trabalhadores portadores de deficiência nos debates em nível de postos de trabalho e nos conselhos de empresa ou qualquer outro órgão que represente os trabalhadores;

b) formular pautas para a reabilitação profissional e proteção dos trabalhadores que se tornem portadores de deficiência por causa de enfermidade ou acidente, seja ou não por motivo de trabalho, e fazer incluir tais pautas nos contratos coletivos, regulamentos, laudos arbitrais ou outros instrumentos adequados;

c) oferecer assessoria sobre as medidas adotadas em nível de postos de trabalho que afetem aos trabalhadores portadores de deficiência, incluídas a habilitação dos postos de trabalho, a organização especial do trabalho, a formação e o emprego, a prova e a determinação de normas de trabalho;

d) colocar os problemas de reabilitação profissional e de emprego de pessoas portadoras de deficiência nas reuniões dos organismos sindicais e informar seus Membros mediante

publicações e seminários acerca dos problemas e possibilidades de reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência.

#### VII. Contribuição das Pessoas Portadoras de Deficiência e suas Organizações ao Desenvolvimento dos Serviços de Reabilitação Profissional

38. Além da participação das pessoas portadoras de deficiência, seus representantes e organizações nas atividades de reabilitação mencionadas nos parágrafos 15,17, 30, 32 e 33 da presente Recomendação, as medidas adotadas para alcançar a participação das pessoas portadoras de deficiência e de suas organizações no desenvolvimento dos serviços de reabilitação profissional deveriam incluir:

a) incentivos às pessoas portadoras de deficiência e suas organizações para que participem no desenvolvimento das atividades comunitárias encaminhadas à reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência, fomentando assim seu emprego e sua integração o reintegração na sociedade;

b) uma assistência apropriada do governo para promover o desenvolvimento de organizações constituídas por pessoas portadoras de deficiência ou que se ocupam de referidas pessoas e assegurar a participação destas nos serviços de reabilitação profissional e do emprego, incluídas medidas encaminhadas a oferecer às pessoas portadoras de deficiência programas de formação que lhes permitam defender sua própria causa;

c) apoio governamental adequado a estas organizações para desenvolver programas de instrução pública que transmitam uma imagem positiva das capacidades das pessoas portadoras de deficiência.

#### VIII. Reabilitação Profissional como Parte dos Regimes de Seguridade Social

39. Ao aplicar as disposições da presente Recomendação, os Membros deveriam inspirar-se nas disposições do artigo 35 da Convenção sobre a seguridade social (norma mínima),1952; do artigo 26 da Convenção sobre os benefícios em caso de acidentes do trabalho – doenças profissionais,1964, e do artigo 13 da Convenção sobre os benefícios de invalidez, velhice e sobreviventes,1967, na medida em que não estejam obrigados a isso pela ratificação desses instrumentos.

40. Sempre que possível e apropriado, os regimes de seguridade social deveriam garantir programas de formação, colocação e emprego (incluído o emprego protegido) e de serviços de reabilitação profissional para pessoas portadoras de deficiência, com inclusão de serviços de assessoramento em matéria de readaptação, ou contribuir para sua organização, desenvolvimento e financiamento.

41. Esses programas deveriam prever incentivos para as pessoas portadoras de deficiência que procurem um emprego, e medidas que facilitem a transição gradual ao mercado regular do emprego.

#### IX. Coordenação

42. Deveriam adotar-se medidas para garantir, na medida do possível, a coordenação das políticas e programas de reabilitação profissional com as políticas e programas de desenvolvimento social e econômico (incluídas a pesquisa científica e as novas tecnologias) que afetam à administração do trabalho, à política e promoção gerais do emprego, à formação profissional, à integração social, à seguridade social, as cooperativas, o desenvolvimento rural, as pequenas indústrias e o artesanato, a segurança e higiene no trabalho, a habilitação dos métodos e organização do trabalho às necessidades pessoais e à melhoria das condições de trabalho.

Após decidir adotar diversas propostas relativas à readaptação profissional, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

Após decidir que estas propostas revistam a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre a readaptação profissional e o emprego (pessoas portadoras de deficiência), 1983, e a Recomendação sobre a adaptação e a readaptação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955 (núm. 99),

Adota, com data vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três, a presente Recomendação, que poderá ser citada como a Recomendação sobre a readaptação profissional e o emprego (pessoas portadoras de deficiência), 1983:

#### I. Definições e Campo de Aplicação

1 - Ao aplicar as disposições desta Recomendação, assim como as da Recomendação sobre a adaptação e a readaptação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, os Membros deveriam considerar que a expressão pessoa portadora de deficiência se refere a toda pessoa cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo estejam substancialmente reduzidas por causa de uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida.

2 - Ao aplicar esta Recomendação, assim como a Recomendação sobre a adaptação e a readaptação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, os Membros deveriam considerar que a finalidade da readaptação profissional, segundo definida na segunda Recomendação, é a de permitir que uma pessoa inválida obtenha e conserve um emprego adequado e progrida no mesmo, e que seja promovida assim a integração ou a reintegração desta pessoa à sociedade.

3 - Todo Membro deveria aplicar as disposições desta Recomendação mediante medidas apropriadas às condições nacionais e conforme a prática nacional.

4 - As medidas de readaptação profissional deveriam estar ao alcance de todas as categorias de pessoas portadoras de deficiência.

5 - Ao planejar e prestar serviços de readaptação profissional e de emprego das pessoas portadoras de deficiência, deveriam utilizar-se no que for possível e com as adaptações necessárias os serviços existentes de orientação e formação profissional, colocação, emprego e afins destinados aos trabalhadores em geral.

6 - A readaptação profissional deveria começar o mais cedo possível. Com este fim, os sistemas de assistência sanitária e outros organismos responsáveis da readaptação médica e social deveriam cooperar de maneira regular com os órgãos responsáveis da readaptação profissional.

## II. Readaptação profissional e oportunidades de emprego

1. As pessoas portadoras de deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, a conservação e a promoção num emprego que, sempre que for possível, corresponda a seu eleição e a suas aptidões individuais.

2. Ao prestar assistência às pessoas portadoras de deficiência em matéria de readaptação profissional e emprego, teria que respeitar-se o princípio de igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras.

3. As medidas positivas especiais destinadas a alcançar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores portadores de deficiência e os demais trabalhadores não deveriam considerar-se discriminatórias a respeito destes últimos.

10. Deveriam adotar-se medidas para promover oportunidades de emprego das pessoas portadoras de deficiência que se ajustem às normas de emprego e salário aplicáveis aos trabalhadores em geral.

11. Estas medidas, além das mencionadas na parte VII da Recomendação sobre a adaptação e a readaptação profissional das pessoas portadoras de deficiência, 1955, deveriam incluir:

a) medidas apropriadas para criar oportunidades de emprego no mercado regular do emprego, incluídos incentivos econômicos para estimular aos empregadores a proporcionar formação e emprego às pessoas portadoras de deficiência, assim como adaptar, dentro de limites razoáveis, os locais de trabalho, a estruturação das tarefas, as ferramentas, a maquinaria e a organização do trabalho para facilitar tal formação e emprego;

b) ajuda governamental adequada para estabelecer diversos tipos de emprego protegido, para as pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos não protegidos;

c) fomento da cooperação entre oficinas protegidas e oficinas de produção em matéria de organização e de gestão, afim de melhorar a situação de emprego de seus trabalhadores portadores de deficiência e, sempre que possível, ajudá-los a preparar-se para o trabalho em condições normais;

d) ajuda governamental adequada à formação profissional, a orientação profissional, o emprego protegido e os serviços de colocação administrados por organismos não governamentais;

e) fomento do estabelecimento e desenvolvimento de cooperativas por pessoas portadoras de deficiência e para estas, as quais, quando for apropriado, estariam abertas aos trabalhadores em geral;

d) ajuda governamental apropriada com objetivo de promover a criação e o desenvolvimento por pessoas portadoras de deficiência e para elas de pequenas empresas e oficinas de produção ou cooperativas ou de outro tipo (eventualmente abertas aos demais trabalhadores em geral), sempre que tais empresas e oficinas se ajustem a normas mínimas preestabelecidas;

e) eliminação gradual, em caso necessário por etapas, das barreiras e obstáculos de ordem físico ou arquitetônico, ou relativos à comunicação que afetam o transporte, o acesso e o livre movimento nos locais de formação e emprego de pessoas portadoras de deficiência; nos novos edifícios e instalações públicas se deveriam aplicar normas adequadas;

f) fomento, sempre que possível e apropriado, de meios de transporte adequados com destino e a partir do lugar da readaptação e do lugar do trabalho, de conformidade com as necessidades das pessoas portadoras de deficiência;

g) fomento da difusão de informação sobre exemplos de casos efetivos de integração com êxito de pessoas portadoras de deficiência no emprego;

h) isenção da percepção de impostos internos ou de outras cargas internas de qualquer índole, no momento de efetuar a importação ou posteriormente, sobre os artigos, materiais e equipamentos de formação determinados que requeiram os centros de readaptação, as oficinas, os empregadores e as pessoas portadoras de deficiência, e sobre os aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necessitem as pessoas portadoras de deficiência para obter e conservar o emprego;

i) o estabelecimento de empregos em tempo parcial, incluídas outras disposições de trabalho, de acordo com a capacidade de cada pessoa portadora de deficiência que não possa no momento, ou talvez nunca, ocupar um emprego em tempo integral;

j) estudos e investigações da possível aplicação de seus resultados a respeito de diversos tipos de deficiências com o fim de fomentar a participação de pessoas portadoras de deficiência na vida de trabalho normal;

l) ajuda governamental apropriada com vistas a eliminar as possibilidades de exploração que possam surgir no marco da formação profissional e nos empregos protegidos e para facilitar a transição ao mercado regular do emprego.

12. Ao elaborar programas para a integração ou reintegração das pessoas portadoras de deficiência na vida ativa e na sociedade, teriam que ser considerados todos os tipos de formação; estes haveriam de compreender, quando seja necessário e conveniente, atividades de preparação profissional e formação, formação modular, formação para as atividades da vida cotidiana, cursos de alfabetização e formação em outras esferas que afetam à readaptação profissional. 13. Para assegurar a integração ou reintegração das pessoas portadoras de deficiência na vida ativa normal e, por conseguinte, na sociedade deveria ter-se em conta a necessidade de adotar medidas de apoio especiais, incluído o subministro de aparelhos auxiliares de instrumentos e de serviços pessoais permanentes, com o fim de permitir às pessoas portadoras de deficiência alcançar e conservar um emprego adequado e progredir profissionalmente.

14. as medidas de readaptação profissional destinadas a pessoas portadoras de deficiência deveriam ser reexaminadas após, com o fim de avaliar seus resultados.

### III. Participação da Coletividade

15. Os serviços de readaptação profissional, tanto nas zonas urbanas como nas rurais e nas comunidades apartadas, deveriam organizar-se e realizar, com a maior participação possível da coletividade, em particular de representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores e das pessoas portadoras de deficiência.

16. a participação da coletividade na organização de serviços de readaptação profissional para as pessoas portadoras de deficiência teria que facilitar-se com medidas de informação pública cuidadosamente elaboradas com vistas a:

a) informar às pessoas portadoras de deficiência, e se for necessário a suas famílias, acerca de seus direitos e oportunidades no campo do emprego;

b) superar os prejuízos, a informação defeituosa e as atitudes desfavoráveis para o emprego, a integração e a reintegração de pessoas portadoras de deficiência na sociedade.

17. os dirigentes o grupos da comunidade, incluídas as pessoas portadoras de deficiência e suas organizações, deveriam colaborar com os serviços públicos competentes em matéria de saúde, bem-estar social, educação, trabalho e outros serviços públicos pertinentes na identificação das necessidades das pessoas portadoras de deficiência da coletividade e para garantir que, sempre que for possível, se inclua às pessoas portadoras de deficiência em atividades e serviços de âmbito general. 18. os serviços de readaptação profissional e emprego para as pessoas portadoras de deficiência deveriam integrar-se no desenvolvimento comunitário e receber, se houver lugar, apoio financeiro, material e técnico.

19. deveria reconhecer-se oficialmente o mérito das organizações voluntárias que houvessem alcançado êxitos significativos na criação de serviços de readaptação profissional e na integração ou reintegração de pessoas portadoras de deficiência na vida ativa da comunidade.

#### IV. Readaptação profissional nas Zonas Rurais

20. deveriam desenvolver-se esforços especiais para lograr que os serviços de readaptação profissional se ampliem com o fim de que as pessoas portadoras de deficiência que habitam nas zonas rurais, comunidades apartadas possam beneficiar-se disso no mesmo grau e condições que nas zonas urbanas. O desenvolvimento de tais serviços deveria formar parte integrante das políticas nacionais de desenvolvimento rural.

21. Com tal fim deveriam tomar-se medidas para:

a) designar os serviços existentes de readaptação profissional nas zonas rurais ou, quando não existam, os mesmos serviços nas zonas urbanas, como centros de formação do pessoal de readaptação em zonas rurais;

b) criar unidades móveis de adaptação e readaptação profissionais que atendam às pessoas portadoras de deficiência das zonas rurais e atuem como centro de divulgação de informação sobre formação rural e oportunidades de emprego para pessoas portadoras de deficiência;

c) formar os especialistas em desenvolvimento rural e desenvolvimento comunitário em técnicas de readaptação profissional;

d) conceder empréstimos o subvenções e facilitar ferramentas e materiais para ajudar às pessoas portadoras de deficiência residentes nas coletividades rurais a estabelecer e administrar cooperativas ou a trabalhar por conta própria em pequenas indústrias familiares ou em atividades agrícolas, artesanatos ou outras;

e) incorporar a assistência às pessoas portadoras de deficiência nas atividades de desenvolvimento rural existentes ou projetadas, destinadas à população em geral;

f) facilitar o acesso das pessoas portadoras de deficiência a moradias situadas a distância razoável de seu local de trabalho.

#### V. Formação do Pessoal

22. Além dos consultores e especialistas capacitados profissionalmente em matéria de readaptação, todas as demais pessoas que se ocupam da readaptação profissional de pessoas portadoras de deficiência e do desenvolvimento de oportunidades de emprego deveriam receber formação ou orientação em matéria de readaptação profissional.

23. As pessoas dedicadas à orientação profissional, à formação profissional e à colocação de trabalhadores em general deveriam ter um conhecimento suficiente da invalidez e de sus efeitos limitativos, assim como um conhecimento dos serviços auxiliares disponíveis para facilitar a integração das pessoas portadoras de deficiência na vida social e econômica ativa. Deveriam proporcionar-se oportunidades a ditas pessoas para que atualizem sus conhecimentos e ampliem sua experiência na matéria.

24. A formação, as qualificações e a remuneração do pessoal dedicado à readaptação e formação profissionais de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser comparáveis às do pessoal de formação profissional general que assume cometidos e responsabilidades similares; as oportunidades de carreira deveriam ser comparáveis para ambos grupos de especialistas, e conviria estimular os traslados de pessoal entre os serviços de formação profissional general e os serviços de readaptação profissional.

25. O pessoal de readaptação profissional, das oficinas protegidas e o das oficinas de produção deveriam receber, se conveniente, como parte de sua formação general, formação em gerência de oficinas e técnicas de produção e comercialização.

26. na medida em que não resulte possível dispor de suficiente pessoal plenamente formado, deveriam adotar-se medidas para contratar e formar pessoal auxiliar de readaptação profissional. Não deveria recorrer-se a tal pessoal auxiliar como meio permanente de substituir pessoal com boa formação. Sempre que for possível, deveriam adotar-se disposições para prosseguir a formação do pessoal auxiliar, a fim de integrá-lo ao pessoal plenamente formado.

27. Sempre que houver a possibilidade, deveria fomentar-se a criação de centros regionais e subregionais para a formação de pessoal de readaptação profissional.

28. O pessoal de orientação e formação profissionais, colocação e assistência no emprego de pessoas portadoras de deficiência deveria ter uma formação e experiência adequadas para apreciar os problemas e as dificuldades de motivação que possam experimentar as pessoas portadoras de deficiência e, dentro de sua competência, ocupar-se das necessidades derivadas dos mesmos.

29. Sempre que houver a possibilidade, deveriam adotar-se medidas para estimular às pessoas portadoras de deficiência a receber uma formação profissional com o pessoal de readaptação e promover seu acesso ao emprego no campo da readaptação.

30. Deveria consultar-se às pessoas portadoras de deficiência e a suas organizações na elaboração, execução e avaliação dos programas de formação para o pessoal de readaptação profissional.

VI. Contribuição das Organizações de Empregadores e de Trabalhadores ao Desenvolvimento dos Serviços de Readaptação profissional

31. As organizações de empregadores e de trabalhadores deveriam adotar uma política destinada a promover a formação e o emprego adequados das pessoas portadoras de deficiência em pé de igualdade com os outros trabalhadores.

32. as organizações de empregadores e de trabalhadores, junto com as pessoas portadoras de deficiência e suas organizações, deveriam poder contribuir à formulação das políticas relativas à organização e desenvolvimento dos serviços de readaptação profissional, assim como na realização de investigações e estudos e a elaboração de projetos de lei na matéria.

33. Sempre que for possível e apropriado, os representantes das organizações de empregadores, de trabalhadores e de pessoas portadoras de deficiência deveriam figurar entre os Membros dos conselhos e comissões dos centros de readaptação e formação profissional para pessoas portadoras de deficiência, que adotam decisões sobre assuntos de ordem geral e técnicos com vistas a conseguir que os programas de readaptação profissional correspondam às necessidades dos diversos setores econômicos.

34. Sempre que for possível e apropriado, os empregadores e os representantes dos trabalhadores na empresa deveriam cooperar com os especialistas correspondentes no estudo das possibilidades de readaptação profissional e de traslado a outras tarefas das pessoas portadoras de deficiência empregadas na empresa, assim como de proporcionar emprego a outras pessoas portadoras de deficiência.

35. Sempre que for possível e apropriado, deveria estimular-se às empresas a criar ou a manter seus próprios serviços de readaptação profissional, com inclusão de diversos tipos de empregos protegidos, em estreita colaboração com os serviços de readaptação profissional, estejam estes ou não a cargo da comunidade. 36. Sempre que for possível e apropriado, as organizações de empregadores deveriam tomar medidas para:

a) assessorar seus Membros sobre os serviços de readaptação profissional que se poderiam pôr à disposição dos trabalhadores portadores de deficiência;

b) cooperar com organismos e instituições que promovam a reintegração de pessoas portadoras de deficiência na vida de trabalho ativa, facilitando, por exemplo, informação sobre as condições de trabalho os requisitos de trabalho que devem satisfazer as pessoas portadoras de deficiência;

c) assessorar a seus Membros sobre os reajustes que poderiam efetuar-se para os trabalhadores pessoas portadoras de deficiência nas tarefas essenciais ou nas exigências dos empregos apropriados;

d) aconselhar a seus Membros que tenham em conta as possíveis repercussões das modificações dos métodos de produção, de forma que os trabalhadores portadores de deficiência não sejam deslocados por inadvertência.

37. Sempre que for possível e apropriado, as organizações de trabalhadores deveriam tomar medidas para:

a) fomentar a participação dos trabalhadores pessoas portadoras de deficiência nos debates em nível de oficina e nos conselhos de empresa ou qualquer outro órgão que represente aos trabalhadores;

b) formular pautas para a readaptação profissional e proteção dos trabalhadores que resultem portadores de deficiência a causa de enfermidade o acidente, seja ou não com motivo do trabalho, e fazer incluir tais pautas nos contratos coletivos, regulamentos, laudos arbitrais ou outros instrumentos adequados;

c) oferecer assessoria sobre as medidas adotadas em nível de oficina que afetem aos trabalhadores pessoas portadoras de deficiência, incluídas a adaptação dos postos de trabalho, a organização especial do trabalho, a formação e o emprego a prova e a determinação de normas de trabalho;

d) colocar os problemas de readaptação profissional e de emprego de pessoas portadoras de deficiência nas reuniões dos organismos sindicais e informar a seus Membros mediante publicações e seminários acerca dos problemas e possibilidades de readaptação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência.

VII. Contribuição das pessoas portadoras de deficiência e suas Organizações ao Desenvolvimento dos Serviços de Readaptação profissional 38. Ademais da participação das pessoas portadoras de deficiência, seus representantes e organizações nas atividades de readaptação mencionadas nos parágrafos 15, 17, 30, 32 e 33 da presente Recomendação, as medidas adotadas para conseguir a participação das pessoas portadoras de deficiência e de suas organizações no desenvolvimento dos serviços de readaptação profissional deveriam incluir:

a) incentivos às pessoas portadoras de deficiência e suas organizações para que participem no desenvolvimento das atividades comunitárias encaminhadas à readaptação profissional das pessoas portadoras de deficiência, fomentando assim seu emprego e sua integração ou reintegração na sociedade;

b) uma assistência apropriada do governo para promover o desenvolvimento de organizações constituídas por pessoas portadoras de deficiência o que se ocupam de referidas pessoas e assegurar a participação destas nos serviços de readaptação profissional e do emprego, incluídas medidas encaminhadas a oferecer às pessoas portadoras de deficiência programas de formação que lhes permitam defender sua própria causa;

c) apoio governamental adequado a estas organizações para desenvolver programas de instrução pública que transmitam uma imagem positiva das capacidades das pessoas portadoras de deficiência.

#### VIII. Readaptação profissional como Parte dos Regimes de Seguridade Social

39. Ao aplicar as disposições da presente Recomendação, os Membros deveriam inspirar-se nas disposições do artigo 35 da Convenção sobre a seguridade social (norma mínima), 1952; do artigo 26 da Convenção sobre as prestações em caso de acidentes do trabalho enfermidades profissionais, 1964, e do artigo 13 da Convenção sobre as prestações de invalidez, velhice e sobreviventes, 1967, na medida em que não estejam obrigados a isso pela ratificação destes instrumentos.

40. Sempre que for possível e apropriado, os regimes de seguridade social deveriam assegurar programas de formação, colocação e emprego (incluído o emprego protegido) e de serviços de readaptação profissional para pessoas portadoras de deficiência, com inclusão de serviços de assessoria em matérias de readaptação, ou contribuir a sua organização, desenvolvimento e financiamento.

41. Esses programas deveriam prever incentivos para as pessoas portadoras de deficiência que procurem um emprego, e medidas que facilitem a transição gradual ao mercado regular do emprego.

IX. Coordenação

42. Deveriam adotar-se medidas para garantir, na medida em que for possível, a coordenação das políticas e programas de readaptação profissional com as políticas e programas de desenvolvimento social e econômico (incluindo a pesquisa científica e as novas tecnologias) que afetam a administração do trabalho, a política e promoção gerais do emprego, a formação profissional, a integração social, a seguridade social, as cooperativas, o desenvolvimento rural, as pequenas indústrias e o artesanato, a seguridade e higiene no trabalho, a adaptação dos métodos e organização do trabalho às necessidades pessoais e a melhoria das condições de trabalho.

## **APÊNDICE C**

### **LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL - LOAS Lei 8742, de 07.12.1993**

#### **Dispõe Sobre a Organização da Assistência Social e dá outras providências.**

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

### **LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL**

#### **CAPÍTULO I - DAS DEFINIÇÕES E DOS OBJETIVOS**

Art. 1º A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que prove os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas.

Art. 2º A assistência social tem por objetivos:

- I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
- II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;
- III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;
- IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
- V - a garantia de 1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

Parágrafo único. A assistência social realiza-se de forma integrada às políticas setoriais, visando ao enfrentamento da pobreza, à garantia dos mínimos sociais, ao provimento de condições para atender contingências sociais e à universalização dos direitos sociais.

Art. 3º Consideram-se entidades e organizações de assistência social aquelas que prestarem, sem fins lucrativos, atendimento e assessoramento aos beneficiários abrangidos por esta Lei, bem como as que atuam na defesa e garantia de seus direitos.

#### **CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES SEÇÃO I DOS PRINCÍPIOS**

Art. 4º A assistência social rege-se pelos seguintes princípios:

- I - supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica;
- II - universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;
- III - respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade;
- IV - igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;
- V - divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão.

#### **SEÇÃO II DAS DIRETRIZES**

Art. 5º A organização da assistência social tem como base as seguintes diretrizes:

I - descentralização político-administrativa para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, e comando único das ações em cada esfera de governo;

II - participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis;

III - primazia da responsabilidade do Estado na condução da política de assistência social em cada esfera do governo.

### **CAPÍTULO III DA ORGANIZAÇÃO E DA GESTÃO**

Art. 6º As ações na área de assistência social são organizadas em sistema descentralizado e participativo, constituído pelas entidades e organização de assistência social abrangidas por esta Lei, que articule meios, esforços e recursos, e por um conjunto de instâncias deliberativas compostas pelos diversos setores envolvidos na área.

Parágrafo único. A instância coordenadora da Política Nacional de Assistência Social é o Ministério do Bem-Estar Social.

Art. 7º As ações de assistência social, no âmbito das entidades e organizações de assistência social, observarão as normas expedidas pelo Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, de que trata o art. 17 desta Lei.

Art. 8º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, observados os princípios e diretrizes estabelecidos nesta Lei, fixarão suas respectivas Políticas de Assistência Social.

Art. 9º O funcionamento das entidades e organizações de assistência social depende de prévia inscrição no respectivo Conselho Municipal de Assistência Social, ou no Conselho de Assistência Social do Distrito Federal conforme o caso.

§ 1º A regulamentação desta Lei definirá os critérios de inscrição e funcionamento das entidades com atuação em mais de um município no mesmo Estado, ou em mais de um Estado ou Distrito Federal.

§ 2º Cabe ao Conselho Municipal de Assistência Social e ao Conselho de Assistência Social do Distrito Federal a fiscalização das entidades referidas no "caput", na forma prevista em lei ou regulamento.

§ 3º A inscrição da entidade no Conselho Municipal de Assistência Social, ou no Conselho de Assistência Social do Distrito Federal, é condição essencial para o encaminhamento de pedido de registro e de certificado de entidade de fins filantrópicos junto ao Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS.

§ 4º As entidades e organizações de assistência social podem para a defesa de seus direitos referentes à inscrição e ao funcionamento, recorrer nos Conselhos Nacional, Estaduais, Municipais e do Distrito Federal.

Art. 10. A União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal podem celebrar convênios com entidades e organizações de assistência social, em conformidade com os Planos aprovados pelos respectivos Conselhos.

Art. 11. As ações das três esferas de governo na área de assistência social realizam-se de forma articulada, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e execução dos programas, em suas respectivas esferas, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios.

Art. 12. Compete à União:

I - responder pela concessão e manutenção dos benefícios de prestação continuada definidos no art. 203 da Constituição Federal;

II - apoiar técnica e financeiramente os serviços, os programas e os projetos de enfrentamento da pobreza em âmbito nacional;

III - atender, em conjunto com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, às ações assistenciais de caráter de emergência.

Art. 13. Compete aos Estados:

I - destinar recursos financeiros aos Municípios, a título de participação no custeio do pagamento dos auxílios natalidade e funeral, mediante critérios estabelecidos pelos Conselhos Estaduais de Assistência Social;

I - apoiar técnica e financeiramente os serviços, os programas e os projetos de enfrentamento da pobreza em âmbito regional ou local;

III - atender, em conjunto com os Municípios, às ações assistenciais de caráter de emergência;

IV - estimular e apoiar técnica e financeiramente as associações e consórcios municipais na prestação de serviços de assistência social;

V - prestar os serviços assistenciais cujos custos ou ausência de demanda municipal justifiquem uma regional de serviços, desconcentrada, no âmbito do respectivo Estado.

Art. 14. Compete ao Distrito Federal:

I - destinar recursos financeiros para o custeio do pagamento dos auxílios natalidade e funeral, mediante critérios estabelecidos pelo Conselho de Assistência Social do Distrito Federal:

II - efetuar o pagamento dos auxílios natalidade e funeral;

III - executar os projetos de enfrentamento da pobreza, incluindo a parceria com organizações da sociedade civil;

IV - atender às ações assistenciais de caráter de emergência;

V - prestar os serviços assistenciais de que trata o art. 23 desta lei.

Art. 15. Compete aos Municípios:

I - destinar recursos financeiros para custeio do pagamento dos auxílios natalidade e funeral, mediante critérios estabelecidos pelos Conselhos Municipais de Assistência Social;

II - efetuar o pagamento dos auxílios natalidade e funeral;

III - executar os projetos de enfrentamento da pobreza incluindo a parceria com organizações da sociedade civil;

IV - atender às ações assistenciais de caráter de emergência;

V - prestar os serviços assistenciais de que trata o art. 23 desta Lei.

Art. 16. As instâncias deliberativas do sistema descentralizado e participativo de assistência social, de caráter permanente e composição paritária entre governo e sociedade civil, são:

I - o Conselho Nacional de Assistência Social;

II - os Conselhos Estaduais de Assistência Social;

III - o Conselho de Assistência Social do Distrito Federal;

IV - os Conselhos Municipais de Assistência Social.

Art. 17. Fica instituído o Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, órgão superior de deliberação colegiada, vinculado à estrutura do órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social, cujos membros, nomeados pelo Presidente da República, têm mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução por igual período.

§ 1º O Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS é composto por 18 (dezoito) membros e respectivos suplentes, cujos nomes são indicados ao órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social, de acordo com os critérios seguintes:

I - 9 (nove) representantes governamentais, incluindo 1 (um) representante dos Estados e 1 (um) dos Municípios;

II - 9 (nove) representantes da sociedade civil, dentre representantes dos usuários ou de organizações de usuários, das entidades e organizações de assistência social e dos trabalhadores do setor, escolhidos em foro próprio sob fiscalização do Ministério Público Federal.

§ 2º O Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS é presidido por um de seus integrantes, eleito dentre seus membros, para mandato de 1 (um) ano, permitida uma única recondução por igual período.

§ 3º O Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS contará com uma Secretaria Executiva a qual terá sua estrutura disciplinada em ato do Poder Executivo.

§ 4º Os Conselhos de que tratam os incisos II, III e IV do art. 16 deverão ser instituídos, respectivamente, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, mediante lei específica.

Art. 18. Compete ao Conselho Nacional de Assistência Social:

I - aprovar a Política Nacional de Assistência Social;

II - normatizar as ações e regular a prestação de serviços de natureza pública e privada no campo da assistência social;

III - fixar normas para a concessão de registros e certificado de fins filantrópicos às entidades privadas prestadoras de serviços e assessoramento de assistência social;

IV - conceder atestado de registro e certificado de entidades de fins filantrópicos na forma do regulamento a ser fixado observado o disposto no art. 9º desta Lei;

V - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de assistência social;

VI - a partir da realização da II Conferência Nacional de Assistência Social em 1997, convocar ordinariamente a cada quatro anos a Conferência Nacional de Assistência Social, que terá a atribuição de avaliar a situação da assistência social e propor diretrizes para o aperfeiçoamento do sistema; (nova redação dada pela Lei nº 9.720/98)

VII - (VETADO)

VIII - apreciar e aprovar a proposta orçamentária da Assistência Social a ser encaminhada pelo órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social;

IX - aprovar critérios de transferência de recursos para os Estados, Municípios e Distrito Federal, considerando, para tanto, indicadores que informem sua regionalização mais equitativa, tais como: população, renda per capita, mortalidade infantil e concentração de renda, além de disciplinar os procedimentos de repasse de recursos para as entidades e organizações de assistência social, sem prejuízo das disposições da Lei de Diretrizes Orçamentárias;

X - acompanhar e avaliar a gestão dos recursos, bem como os ganhos sociais e o desempenho dos programas e projetos aprovados;

XI - estabelecer diretrizes, apreciar e aprovar os programas anuais e plurianuais do Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS;

XII - indicar o representante do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS junto ao Conselho Nacional de Seguridade Social;

XIII - elaborar e aprovar seu regimento interno;

XIV - divulgar no Diário Oficial da União, todas as suas decisões, bem como as contas do Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS e os respectivos pareceres emitidos.

Art. 19. Compete ao órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social:

I - coordenar e articular as ações no campo de assistência social;

II - propor ao Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS a Política Nacional de Assistência Social, suas normas gerais, bem como os critérios de prioridade e de elegibilidade, além de padrões de qualidade na prestação de benefícios, serviços, programas e projetos;

III - prover recursos para o pagamento dos benefícios de prestação continuada definidos nesta Lei;

IV - elaborar e encaminhar a proposta orçamentária de assistência social em conjunto com as demais áreas da Seguridade Social;

V - propor os critérios de transferência dos recursos de que trata esta Lei;

VI - proceder à transferência dos recursos destinados à assistência social, na forma prevista nesta Lei;

VII - encaminhar à apreciação do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS relatórios trimestrais e anuais de atividades de realização financeira dos recursos;

VIII - prestar assessoramento técnico aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e entidades e organizações de assistência social;

IX - formular política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da assistência social;

X - desenvolver estudos e pesquisas para fundamentar as análises de necessidades e formulação de proposições para a área;

XI - coordenar e manter atualizado o sistema de cadastro de entidades e organizações de assistência social, em articulação com os Estados, os Municípios e Distrito Federal;

XII - articular-se com os órgãos responsáveis pelas políticas de saúde e previdência social, bem como com os demais responsáveis pelas políticas sócio-econômicas setoriais visando à elevação do patamar mínimo de atendimento às necessidades básicas;

XIII - expedir os atos normativos necessários à gestão do Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS;

XIV - elaborar e submeter ao Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS os programas anuais e plurianuais de aplicação dos recursos do Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS.

## **CAPÍTULO IV**

### **DOS BENEFÍCIOS, DOS SERVIÇOS, DOS PROGRAMAS E DOS PROJETOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

#### **SEÇÃO I**

#### **DOS BENEFÍCIOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA**

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de 1 (um) salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com 70 (setenta) anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família.

§ 1º Para os efeitos do disposto no caput, entende-se como família o conjunto de pessoas elencadas no art. 16 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, desde que vivam sob o mesmo teto. (nova redação dada pela Lei n.º 9.720/98)

§ 2º Para efeito de concessão deste benefício, a pessoa portadora de deficiência é aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho.

§ 3º Considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa portadora de deficiência ou idosa a família cuja renda mensal per capita seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário mínimo.

§ 4º O benefício de que trata este artigo não pode ser acumulado pelo beneficiário com qualquer outro no âmbito da seguridade social ou de outro regime, salvo o da assistência média.

§ 5º A situação de internado não prejudica o direito do Idoso ou do portador de deficiência ao benefício.

§ 6º A concessão do benefício ficará sujeita a exame médico pericial e laudo realizados pelos serviços de perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. (nova redação dada pela Lei nº 9.720/98.)

§ 7º Na hipótese de não existirem serviços no município de residência do beneficiário, fica assegurado, na forma prevista em regulamento, o seu encaminhamento ao município mais próximo que contar com tal estrutura. (nova redação dada pela Lei nº 9.720/98.)

§ 8º A renda familiar mensal a que se refere o § 3º deverá ser declarada pelo requerente ou seu representante legal, sujeitando-se aos demais procedimentos previstos no regulamento para o deferimento do pedido." (nova redação dada pela Lei nº 9.720/98.)

Art. 21. O benefício de prestação continuada deve ser revisto a cada 2 (dois) anos para avaliação da continuidade das condições que lhe deram origem.

§ 1º O pagamento do benefício cessa no momento em que forem superadas as condições referidas no "caput", ou em caso de morte do beneficiário.

§ 2º O benefício será cancelado quando se constatar irregularidade na sua concessão ou utilização.

## **SEÇÃO II DOS BENEFÍCIOS EVENTUAIS**

Art. 22. Entendem-se por benefícios eventuais aqueles que visam ao pagamento de auxílio por natalidade ou morte às famílias cuja renda mensal per capita seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário mínimo.

§ 1º A concessão e o valor dos benefícios de que trata este artigo serão regulamentados pelos Conselhos de Assistência Social dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante critérios e prazos definidos pelo Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS.

§ 2º Poderão ser estabelecidos outros benefícios eventuais para atender necessidades advindas de situações de vulnerabilidade temporária, com prioridade para a criança, a família, o idoso, a pessoa portadora de deficiência, a gestante, a nutriz e nos casos de calamidade pública.

§ 3º O Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, ouvidas as respectivas representações de Estados e Municípios dele participantes, poderá propor, na medida das disponibilidades orçamentárias das três esferas de governo, a instituição de benefícios subsidiários no valor de até 25% (vinte e cinco por cento) do salário mínimo para cada criança de até 6 (seis) anos de idade, nos termos da renda mensal familiar estabelecida no "caput".

## **SEÇÃO III DOS SERVIÇOS**

Art. 23. Entendem-se por serviços assistências as atividades continuadas que visem à melhoria de vida da população e cujas ações, voltadas para as necessidades básicas, observem os objetivos, princípios e diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo único. Na organização dos serviços será dada prioridade à infância e à adolescência em situação de risco pessoal e social, objetivando cumprir o disposto no artigo 227 da Constituição Federal e na Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990.

## **SEÇÃO IV DOS PROGRAMAS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

Art. 24. Os programas de assistência social compreendem ações integradas e complementares com objetivos, tempo e área de abrangência definidos para qualificar, incentivar e melhorar os benefícios e os serviços assistenciais.

§ 1º Os programas de que trata este artigo serão definidos pelos respectivos Conselhos de Assistência Social, obedecidos os objetivos e princípios que regem esta Lei, com prioridade para a inserção profissional e social.

§ 2º Os programas voltados ao idoso e à integração da pessoa portadora de deficiência serão devidamente articulados com o benefício de prestação continuada estabelecido no art. 20 desta Lei.

## **SEÇÃO V DOS PROJETOS DE ENFRENTAMENTO DA POBREZA**

Art. 25. Os projetos de enfrentamento da pobreza compreendem a instituição de investimento econômico social nos grupos populares, buscando subsidiar, financeira e tecnicamente, iniciativas que lhes garantam meios, capacidade produtiva e de gestão para melhoria das condições gerais de subsistência, elevação do padrão da qualidade de vida, a preservação do meio-ambiente e sua organização social.

Art. 26. O incentivo a projetos de enfrentamento da pobreza assentar-se-á em mecanismos de articulação e de participação de diferentes áreas governamentais, não governamentais e da sociedade civil.

## **CAPÍTULO V DO FINANCIAMENTO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL**

Art. 27. Fica o Fundo Nacional de Ação Comunitária - FUNAC, instituído pelo Decreto nº 91.970, de 22 de novembro de 1985, ratificado pelo Decreto Legislativo nº 66, de 18 de dezembro de 1990, transformado no Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS.

Art. 28. O financiamento dos benefícios serviços, programas e projetos estabelecidos nesta Lei far-se-á com os recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, das demais contribuições sociais previstas no art. 195 da Constituição Federal, além daqueles que compõem o Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS.

§ 1º Cabe ao órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social gerir o Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS sob a orientação e controle do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS.

§ 2º O Poder Executivo disporá, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de publicação desta Lei, sobre o regulamento e funcionamento do Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS.

Art. 29. Os recursos de responsabilidade da União destinados à assistência social serão automaticamente repassados ao Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS, à medida que se forem realizando as receitas.

Parágrafo único. Os recursos de responsabilidade da União destinados ao financiamento dos benefícios de prestação continuada, previstos no art. 20, poderão ser repassados pelo Ministério da Previdência e Assistência Social diretamente ao INSS, órgão responsável pela sua execução e manutenção. (nova redação dada pela Lei n.º 9.720/98.)

Art. 30. É condição para os repasses, aos Municípios, aos Estados e ao Distrito Federal dos recursos de que trata esta lei, a efetiva instituição e funcionamento de:

I - Conselho de Assistência Social, de composição paritária entre governo e sociedade civil;

II - Fundo de Assistência Social, com orientação e controle dos respectivos Conselhos de Assistência Social;

III - Plano de Assistência Social.

Parágrafo único. É, ainda, condição para transferência de recursos do FNAS aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a comprovação orçamentária dos recursos próprios destinados à Assistência Social, alocados em seus respectivos Fundos de Assistência Social, a partir do exercício de 1999. (nova redação dada pela Lei n.º 9.720/98.)

## **CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 31. Cabe ao Ministério Público zelar pelo efetivo respeito aos direitos estabelecidos nesta lei.

Art. 32. O Poder Executivo terá o prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da publicação desta Lei, obedecidas as normas por ela instituídas, para elaborar e encaminhar projeto de lei dispondo sobre a extinção e reordenamento dos órgãos de assistência social do Ministério do Bem-Estar Social.

§ 1º O projeto de que trata este artigo definirá formas de transferências de benefícios, serviços, programas, projetos, pessoal bem móveis e imóveis para a esfera municipal.

§ 2º O Ministro de Estado do Bem-Estar Social indicará Comissão encarregada de elaborar o projeto de lei de que trata este artigo, que contará com a participação das organizações dos usuários de trabalhadores do setor e de entidades e organizações de assistência social.

Art. 33. Decorrido o prazo de 120 (cento e vinte) dias da promulgação desta Lei, fica extinto o Conselho Nacional de Serviço Social - CNSS, revogando-se em consequência, os Decretos-Leis nºs 525, de 1º de julho de 1938, e 657, de 22 de julho de 1943.

§ 1º O Poder Executivo tomará as providências necessárias para a instalação do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS e a transferência das atividades que passarão à

sua competência dentro do prazo estabelecido no "caput", de forma a assegurar não haja solução de continuidade.

§ 2º O acervo do órgão de que trata o "caput" será transferido, no prazo de 60 (sessenta) dias, para o Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, que promoverá, mediante critérios e prazos a serem fixados, a revisão dos processos de registro e certificado de entidade de fins filantrópicos das entidades e organização de assistência social observando o disposto no art. 3º desta Lei.

Art. 34. A União continuará exercendo papel supletivo nas ações de assistência social por ela atualmente executadas diretamente no âmbito dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, visando à implementação do disposto nesta Lei, por prazo máximo de 12 (doze) meses, contados a partir da data da publicação desta Lei.

Art. 35. Cabe ao órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social operar os benefícios de prestação continuada de que trata esta Lei, podendo, para tanto, contar com o concurso de outros órgãos do Governo Federal na forma a ser estabelecida em regulamento.

Parágrafo único. O regulamento de que trata o "caput" definirá as formas de comprovação do direito ao benefício, as condições de sua suspensão, os procedimentos em casos de curatela e tutela e o órgão de credenciamento, de pagamento e de fiscalização, dentre outros aspectos.

Art. 36. As entidades e organizações de assistência social que incorrerem em irregularidades na aplicação dos recursos que lhes forem repassados pelos poderes públicos terão cancelado seu registro no Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, sem prejuízo de ações cíveis e penais.

Art. 37. O benefício de prestação continuada será devido após o cumprimento, pelo requerente, de todos os requisitos legais e regulamentares exigidos para a sua concessão, inclusive apresentação da documentação necessária, devendo o seu pagamento ser efetuado em até quarenta e cinco dias após cumpridas as exigências de que trata este artigo. (nova redação dada pela Lei n.º 9.720/98.)

Parágrafo único. No caso de o primeiro pagamento ser feito após o prazo previsto no caput, aplicar-se-á na sua atualização o mesmo critério adotado pelo INSS na atualização do primeiro pagamento de benefício previdenciário em atraso. (nova redação dada pela Lei n.º 9.720/98.)

Art. 38. A idade prevista no art. 20 desta Lei reduzir-se-á para sessenta e sete anos a partir de 1º de janeiro de 1998. (nova redação dada pela Lei n.º 9.720/98.)

Art. 39. O Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, por decisão da maioria absoluta de seus membros, respeitados o orçamento da seguridade social e a disponibilidade do Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS, poderá propor ao Poder Executivo a alteração dos limites de renda mensal per capita definidos no § 3º do art. 20 e "caput" do art. 22.

Art. 40. Com a implantação dos benefícios previstos nos arts. 20 e 22 desta Lei, extinguem-se a renda mensal vitalícia, o auxílio-natalidade e o auxílio-funeral existentes no âmbito da Previdência Social, conforme o disposto na Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. A transferência dos beneficiários do sistema previdenciário para a assistência social deve ser estabelecida de forma que o atendimento à população não sofra solução de continuidade.

Art. 41. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 42. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 7 de dezembro de 1993; 172º da Independência e 105º da República.

ITAMAR FRANCO

Jutahy Magalhães Júnior

## ANEXOS

Universidade Federal de Viçosa  
Departamento de Economia Doméstica

### Roteiro de Entrevista

Nome:

Idade:

Data:

#### **Família:**

- 1) Qual foi o papel de sua família em sua colocação no mercado de trabalho?
- 2) Sua família participou de alguma reunião ou teve alguma orientação com relação à sua inserção no mercado de trabalho?
- 3) Como você se sente em relação a sua família?
- 4) Como sua família se sente em relação à sua inserção no mercado de trabalho? E com relação à sua inclusão no programa da APAE?

#### **Trabalho:**

- 1) Em qual empresa você trabalhava?
- 2) Qual atividade você realizava?
- 3) Há quanto tempo você trabalha?
- 4) Você gostava da atividade que realizava? Por quê?
- 5) Você gostaria de realizar uma outra atividade?
- 6) Como é sua convivência com os colegas de trabalho?
- 7) Como foi sua colocação no mercado de trabalho?
- 8) Quais as principais dificuldades que você encontra ou enfrentou nesta empresa?
- 9) Quais vantagens você vê de se trabalhar nesta empresa?

#### **APAE:**

- 1) Qual o papel da APAE em sua colocação no mercado de trabalho?
- 2) Qual o papel da APAE na relação pessoa com deficiência com a família?
- 3) Quais são suas expectativas em relação ao programa de colocação no mercado de trabalho da APAE?
- 4) Qual a participação dos profissionais da APAE em sua colocação no mercado de trabalho?