

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

Rosana Herminia Della Pace

**INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS COMO
ESTAGIÁRIAS NO DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO –
DETRAN/RS**

Porto Alegre,
Setembro de 2008.

Rosana Herminia Della Pace

**INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS COMO
ESTAGIÁRIAS NO DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO –
DETRAN/RS**

Trabalho de conclusão de Curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientadora: Profa. Dra. Elaine Di Diego Antunes

Porto Alegre

2008

Ao meu marido, Claudio Nunes Silva, pelo apoio incondicional.

Agradeço ao Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/RS pela oportunidade em realizar este curso, às colegas da Coordenadoria de Recursos Humanos: Fabiana Silveira Secco, Irene Gomes Brinco e Liliane Madruga Prestes pelas contribuições, à Universidade Federal do Rio Grande do Sul e a Profa. Dra. Elaine Di Diego Antunes pelo incentivo e colaboração no desenvolvimento deste trabalho.

“Nós não devemos deixar que as incapacidades das pessoas nos impossibilitem de reconhecer as suas habilidades”.

(Hallahan e Kaufmann, 1994)

RESUMO

A legislação brasileira garante a inclusão da pessoa portadora de deficiência (PPD) na educação e no mercado de trabalho. Mas, apesar dos direitos adquiridos, o número de estudantes ou trabalhadores com deficiência não é representativo nem nas escolas, nem nas empresas públicas e privadas. Algumas organizações já estão fazendo o seu papel e cumprido a lei de cotas. Outras, ainda estão com um número aquém das necessidades sociais e profissionais. Nesta pesquisa questionou-se sobre a possibilidade de setores do Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN/RS) incluir pessoas portadoras de deficiência realizando tarefas como estagiárias. A maioria dos entrevistados acredita que as áreas têm condições de receber os estudantes, desde que sejam respeitadas as peculiaridades de cada um. As escolas ou instituições de ensino que recebem estas pessoas, também foram ouvidas e apontam favoravelmente para as experiências com estágios ou mesmo trabalho formal das PPDs. Acredita-se num futuro promissor para a parceria proposta neste trabalho: a instituição de ensino, o aluno portador de deficiência e o órgão público estadual que, além de cumprir uma exigência legal, tem interesse em fazer o seu papel na sociedade.

Palavras-chave: pessoas com deficiência, inclusão no mercado de trabalho, DETRAN/RS.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Estrutura do DETRAN/RS	20
Figura 2	Organograma do DETRAN/RS	23
Figura 3	Perguntas específicas sobre deficiência	38
Figura 4	Tipos de deficiências, por região	39
Figura 5	Tipos de deficiência, por sexo	39
Gráfico 1	Rotatividade de estagiários no DETRAN/RS	14
Gráfico 2	Tipos de deficiência, por sexo	40
Quadro 1	Total de colaboradores do DETRAN/RS	24
Quadro 2	Tipos de vínculos, segundo a jornada e o tempo de duração do contrato de trabalho	27
Quadro 3	Tipos de vínculos, segundo o contrato de trabalho	28
Quadro 4	Principais mudanças no estágio	30
Quadro 5	Benefícios do estágio para a organização e o estudante	31
Quadro 6	Categorias de deficiência	34
Quadro 7	Distinção semântica entre os conceitos de deficiência	36
Quadro 8	Síntese das principais concepções de deficiência	37
Quadro 9	Meios para realização de provas em concurso público	43
Quadro 10	Vagas para PPD em empresa privada	43
Quadro 11	País X Reserva de vaga para PPD	52
Quadro 12	Responsabilidade Social Interna e Externa	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Modalidade de ensino da escola/instituição	62
Tabela 2	Atendimento especializado	63
Tabela 3	Total de alunos, por deficiência	63
Tabela 4	Participação em programa de estágio	63
Tabela 5	Nível de satisfação	64
Tabela 6	Estágio propicia inclusão?	64
Tabela 7	Sobre PPD	65
Tabela 8	Opinião sobre a pesquisa	66
Tabela 9	Inclusão de PPD como estagiária no DETRAN/RS	66
Tabela 10	Justificativa sobre inclusão da PPD como estagiária	67
Tabela 11	Tipo de deficiência que o Setor tem condições de incluir	67
Tabela 12	Atividades que podem ser desenvolvidas por PPD	68
Tabela 13	Software de acessibilidade	68
Tabela 14	Interesse dos servidores em capacitação	68
Tabela 15	Qual curso pretendido?	68
Tabela 16	Existem dificuldades a serem superadas?	69
Tabela 17	Quais dificuldades, por prioridade:	69
Tabela 18	Existe Setor com maior facilidade de inclusão?	70
Tabela 19	Qual Setor/áreas?.....	70
Tabela 20	Reserva de vagas para PPD	71
Tabela 21	Justificativa sobre a reserva de vagas	71
Tabela 22	Opinião sobre o trabalho	71

LISTA DE SIGLAS

CFC	Centro de Formação de Condutores
CEDOC	Centro de Documentação do DETRAN/RS
CHN	Carteira Nacional de Habilitação
CIDID	Classificação Internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens: um manual de classificação das conseqüências das doenças
CIEE	Centro de Integração Empresa-Escola
CONTRAN	Conselho Nacional de Trânsito
CRD	Centro de Remoção e Depósito
CRLV	Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo
CRVA	Centro de Registro de Veículos Automotores
DEFIT	Departamento de Fiscalização do Trabalho
DETRAN/RS	Departamento Estadual de Trânsito
FADERS	Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoa Portadora de Deficiência e de Altas Habilidades no Rio Grande do Sul
FAESP	Fundação de Apoio ao Egresso do Sistema Penitenciário
FDRH	Fundação de Desenvolvimento de Recursos Humanos
FENEIS	Federação Nacional de Educação e Integração de Surdos
GID	Gerenciamento de Informática do DETRAN/RS
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PPD	Pessoa Portadora de Deficiência
PROCERGS	Companhia de Processamento de Dados do Rio Grande do Sul
SARH	Secretaria de Administração e Recursos Humanos
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SUSEP	Superintendência de Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul
TCE	Termo de Compromisso de Estágio

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	13
1.2	OBJETIVOS DE PESQUISA	15
1.2.1	Objetivo Geral	15
1.2.2	Objetivos Específicos	15
1.3	JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	16
2	SOBRE O DETRAN/RS	17
2.1	HISTÓRICO	17
2.2	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	18
2.3	ESTRUTURA	20
2.3.1	Centro de Formação de Condutores – CFC	21
2.3.2	Centro de Registro de Veículos Automotores – CRVA	22
2.3.3	Centro de Remoção e Depósito – CRD	22
2.4	ORGANOGRAMA DO DETRAN/RS	23
2.5	DIVERSIDADE DE VÍNCULOS	24
3	REVISÃO DA LITERATURA	26
3.1	TIPOS DE VÍNCULOS	26
3.2	ESTÁGIOS	30
3.3	CONCEITUANDO DEFICIÊNCIA	32
3.4	INCLUSÃO DE PPD NO MERCADO DE TRABALHO	36
3.5	CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL PARA CONTRATAÇÃO DE PPD	41
3.5.1	Dimensão Legal	41
3.5.1.1	Legislação no Brasil	45
3.5.1.2	Legislação e políticas internacionais	49
3.5.2	Dimensão ética e de responsabilidade social	53
3.5.3	Dimensão estratégica	55
3.6	TIPOS DE INSERÇÃO DE PPD	55
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	59
4.1	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	59
4.1.1	Questionário I – Instituição de ensino	60

4.1.2	Questionário II – Chefias do DETRAN/RS	60
4.1.3	Análise de dados	60
5	RESULTADOS DA PESQUISA	62
5.1	RESULTADOS DA PESQUISA JUNTO ÀS INSTITUIÇÕES DE ENSINO .	62
5.2	RESULTADOS DA PESQUISA COM AS CHEFIAS DO DETRAN/RS	66
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
	ANEXO 1 - QUESTIONÁRIOS	83
	ANEXO 2 – ESTRATÉGIAS PARA INTEGRAR A PPD	87
	ANEXO 3 – ORIENTAÇÕES PARA INTEGRAR A PPD	88
	ANEXO 4 – DICAS PARA COMUNICAÇÃO COM A PPD	90

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem o objetivo de realizar pesquisa no Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/RS e em algumas escolas e instituições, nas quais estão inseridas pessoas portadoras de deficiências – PPDs. Existem vários estudos e pesquisas referentes à inclusão de PPD nas organizações, ora para cumprir a legislação vigente, ora pela responsabilidade social e, em alguns casos, por filantropia.

Acredita-se que a inclusão da pessoa portadora de deficiência como estagiária nos órgãos públicos e privados trará vários benefícios para os envolvidos, como por exemplo, a socialização, a experiência profissional, o conhecimento da diversidade, a troca de experiências, o respeito, a empatia.

A partir do próximo capítulo abordar-se-á sobre o DETRAN/RS: o histórico, a Lei 10.955/97, que criou a Autarquia, sua estrutura, organograma, a diversidade de vínculos dos colaboradores que auxiliam no cumprimento da missão, entre outros temas. O terceiro capítulo versará sobre a legislação de estágio, as diferenças entre a lei atual e a anterior e a maneira como são selecionados os estagiários no DETRAN/RS, bem como a preocupação da Autarquia com a alta rotatividade dos estudantes aptos ao programa. O conceito de deficiência, a divisão em categorias e a distinção semântica do termo serão elencados no quarto capítulo deste trabalho. A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, com a legislação vigente, as dimensões legais, éticas e de responsabilidade social e estratégica serão introduzidas no capítulo quinto. Após é relatado o método da pesquisa. Farão parte do trabalho, como anexos, os questionários aplicados no Departamento Estadual de Trânsito e nas escolas e/ou instituições que trabalham com pessoas portadoras de deficiência, estratégias, orientações e dicas para integração e comunicação com as PPDs nas organizações e, por que não, na sociedade. Finalmente, destacam-se os resultados da pesquisa e as conclusões.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

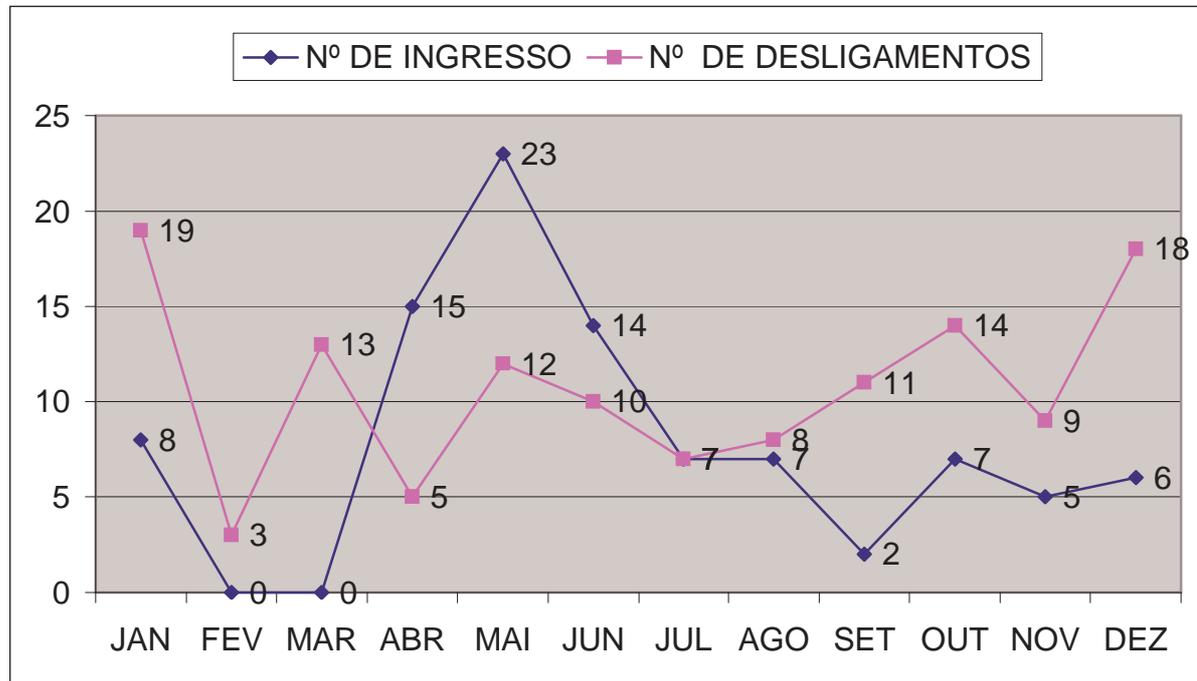
No DETRAN/RS, os candidatos às vagas de estágio são previamente selecionados pela Coordenadoria de Recursos Humanos, que os encaminha para a área de interesse. No relatório de 2007 são descritas as seguintes atividades:

- a) rotinas de pré-seleção, ingresso e rescisões de Termos de Compromisso de Estágio - TCEs;
- b) abertura de vagas na Fundação de Desenvolvimento de Recursos Humanos - FDRH;
- c) rotinas de renovação de TCE;
- d) encaminhamento de documentos para elaboração de TCE pela FDRH;
- e) participação na organização de oficinas de integração dos estagiários;
- f) outras atividades necessárias ao pleno funcionamento da Coordenadoria de Recursos Humanos.
- g) Em 2007 foram levantados os seguintes dados:
 - estagiários ativos em 31/12/2007: 77
 - entrevistas realizadas: 268

Os dados apresentados no relatório apontam o índice elevado de desistências, devido ao baixo valor da bolsa-auxílio e a inexistência da oferta de vale-transporte aos estagiários.

O gráfico abaixo demonstra o grau de rotatividade de estagiários na Autarquia.

Gráfico 1 – Rotatividade de estagiários no DETRAN/RS



Fonte: Relatório anual da CRH, DETRAN/RS, 2007

Há uma oscilação muito grande nos dados referentes ao número de ingressos e de desligamentos, em particular, nos meses de janeiro a março. Como se pode observar, o número de ingressos supera o de desligamentos. No período de fevereiro a março, em virtude do período de transição da Autarquia, os processos de ingresso precisaram aguardar autorização da Casa Civil para serem efetivados. Entretanto, a partir de 19/04/2007, a governadora do Estado mudou este trâmite, o que contribuiu para agilizar o processo de ingresso e, conseqüentemente, reduzir o número de desistências.

Ainda analisando os dados apresentados no gráfico, pode ser afirmado que, em nenhum momento, houve o preenchimento do total das vagas existentes. Considera-se que a Autarquia teve considerável redução no número de estagiários, no período de janeiro a abril.

Atualmente não são realizadas entrevistas de desligamento, porém, acredita-se que esta oscilação pode estar relacionada aos seguintes motivos:

- baixo valor da bolsa-auxílio;
- ausência da oferta do vale-transporte;
- períodos de férias (janeiro) e de conclusão de semestre letivo nas Instituições de Ensino Superior (julho e dezembro).

Dados de março de 2008 apontam que o DETRAN/RS conta com 102 estagiários ativos, 08 em processo de ingresso e 19 vagas em aberto, totalizando 129 vagas. Embora a legislação – Lei 8.859/94 e Decreto 38.375/98 - permita a contratação de estagiários na educação especial, não há candidato para estágio PPD.

Os problemas levantados sobre a seleção de estagiários no DETRAN/RS são:

- diversas entrevistas semestrais;
- falta de pessoal para realizar as entrevistas;
- dificuldade em otimizar as rotinas administrativas para seleção de candidatos PPDs;
- demasiada expectativa dos setores, dificultando adequar a necessidade do setor ao perfil do candidato;
- alta rotatividade, devido ao baixo valor da bolsa, expectativas superiores às atividades desenvolvidas, difícil acesso, e
- impacto da nova legislação para estagiários na Autarquia.

Diante deste contexto, problematiza-se acerca das potencialidades em contratar estagiários portadores de deficiência. Portanto, questiona-se: **Quais as potencialidades de inclusão de pessoas portadoras de deficiência como estagiárias no Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/RS?**

1.2 OBJETIVOS DE PESQUISA

1.2.1 Objetivo Geral

- Identificar e analisar as potencialidades de inclusão de pessoas portadoras de deficiência como estagiárias no DETRAN/RS, despertando o interesse dos Setores em incluí-las.

1.2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos são:

- sondar dados referentes à educação especial recebida por possíveis estagiários portadores de deficiência nas escolas formadoras;

- identificar setores e atividades compatíveis com as deficiências, visando à inclusão de estagiários; e
- propor formas de inclusão de estagiários portadores de deficiência.

1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

A realização desta pesquisa no Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/RS justifica-se pela falta de candidatos portadores de deficiência, bem como orientação, seleção e acompanhamento no desenvolvimento de suas tarefas, apesar de existir amparo legal para proporcionar e efetivar a inclusão. Acredita-se, também, na possibilidade de envolver instituições como a Fundação de Desenvolvimento de Recursos Humanos (FDRH) e o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) para incentivar a inscrição e seleção de alunos especiais a fim de encaminhá-los para entrevistas em órgãos públicos e privados.

Encontra-se muita literatura e estudos sobre a inclusão de PPDs, conforme a legislação vigente, nas cotas de vagas em empresas públicas e privadas, nos seus direitos e na responsabilidade social das organizações em acolher as pessoas portadoras de deficiência, porém, pouco sabe-se sobre a inclusão delas como estagiárias.

Ao incluir a PPD como estagiária - não só no DETRAN/RS, mas também em outras instituições públicas ou privadas – pretende-se oportunizar diferentes experiências, tanto profissionais quanto pessoais, que poderão, quem sabe, culminar na aprovação em concursos públicos ou, ainda, no primeiro emprego.

Além disto, certamente haverá uma troca de experiência e aprendizado com o trabalho e história de vida das PPDs, rompendo, de certa forma, paradigmas e resistências com relação à criação de cotas, à diversidade, entre outros aspectos.

Por fim, espera-se que com os resultados desta pesquisa possa haver informações suficientes e favoráveis para haver a inclusão de pessoa portadora de deficiência como estagiária no DETRAN/RS.

2 SOBRE O DETRAN/RS

2.1 HISTÓRICO

De acordo com levantamento de Eduardo Cortez Balreira¹, disponibilizado no site www.detrان.rs.gov.br, no período de julho de 1996 até junho de 1997, a gravidade e a complexidade dos problemas relativos ao Sistema de Trânsito, exigiam soluções inovadoras e enérgicas, compatíveis com os anseios da sociedade. Algumas metas foram priorizadas:

- a segurança no trânsito, com a redução da acidentalidade;
- a confiabilidade dos registros e informações relativas aos veículos; e,
- a habilitação dos condutores mediante procedimentos idôneos e tecnicamente adequados.

“Para tanto, faz-se mister a implantação de uma verdadeira revolução no setor de administração desse Sistema, com uma profunda revisão em seu modelo atual de gestão...”, disse Antonio Brito, Governador do Estado, ao apresentar o projeto de lei criando a Autarquia DETRAN/RS.

Quando o Estado do Rio Grande do Sul decidiu reestruturar o Sistema Estadual de Trânsito, que integra o Sistema Nacional de Trânsito, estava em vigor o Código Nacional de Trânsito, editado em 1966 e que, na realidade, não era observado na sua totalidade. Por isto, o cumprimento da lei foi o primeiro princípio que norteou o processo de transformação desse Sistema.

Em julho de 1989 o Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN instituiu a Resolução 734/89, regulamentando a aplicabilidade do Código Nacional de Trânsito com o objetivo de combater a sinistralidade, a acidentalidade, a má formação do condutor e a instauração de uma conduta normativa no País, na qual estas preocupações fossem efetivamente transcritas da lei para a operacionalização. Iniciava-se, com este ato, a formatação de uma nova cultura em educação para o trânsito, trazendo pela primeira vez na história do trânsito brasileiro, a visão de que trânsito é o resultante de um trinômio: educação, engenharia e esforço legal.

¹ Professor e Consultor de Trânsito, cedido pela Escola Técnica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para integrar o grupo de planejamento e execução inicial do Projeto Novo Detran, no período de agosto de 1996 até dezembro de 1999. Em setembro de 1997 foi designado para a Chefia da Divisão de Habilitação, permanecendo nesta função até 1999.

No período de 1989 a 1996 alguns estados brasileiros buscaram aplicar esta mesma legislação, mas não foram considerados todos os aspectos que norteavam a sua aplicabilidade.

Em 1996 o Ministro da Justiça, Dr. Nelson Jobim, preocupado com a situação do trânsito brasileiro e próximo à aprovação de um novo Código de Trânsito Brasileiro, fez a seguinte proposta ao Governo gaúcho: operacionalizar, de forma efetiva e integral aquele instrumento legal, visando à criação de um modelo que poderia ser aplicado em todos os estados. Aceitando o desafio, o governador delegou competência à Secretaria da Justiça e da Segurança, Secretário José Fernando Cirne Lima Eichenberg para que promovesse os estudos iniciais, vindo a constituir-se meta de governo e titulado Projeto Novo DETRAN.

Na análise do autor e diante do exposto, acredita-se que o Projeto foi e é meta de governo, amplamente discutido por diversos segmentos da sociedade, inclusive pela Assembléia Legislativa que o aprovou e referendou integralmente a criação da Autarquia, através da Lei 10.847/97.

O Governo do Estado, sabendo das implicações técnicas-política geradas pela grandiosidade do projeto, desencadeou um processo de socialização da idéia alicerçado em uma nova cultura relativa aos serviços de trânsito no Estado – identificado pela expressão: *Desenvolvendo Segurança*.

O projeto tem na sua magnitude o seu diferencial. Causou verdadeira revolução na cultura do trânsito no Estado. Requereu que o Estado se estruturasse e incorporasse avanços inéditos nos sistemas de habilitação de condutores, de licenciamento de veículos, de inspeção de segurança veicular, de cadastro de motoristas e de veículos, bem como, no processo de municipalização de alguns serviços de trânsito.

2.2 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O novo DETRAN baseou-se, fundamentalmente, no cumprimento da Resolução do CONTRAN nº 734, de 31/07/89, que por sua vez respalda-se na Lei 5.108, de 21/09/66 (Código Nacional de Trânsito) e no Decreto 62.127, de 16/01/68 (Regulamento do Código Nacional de Trânsito).

Em 28 de dezembro de 1995, por meio do Decreto nº 36.777, foi instituída uma comissão com a finalidade de implantar a reestruturação do DETRAN/RS. Neste mesmo dia o Secretário de Estado e o Procurador Geral do Estado, através de portaria, designaram servidores de todas as pastas do Estado para integrarem o Grupo Técnico de Trabalho com o objetivo de implantar a reestruturação da administração estadual de trânsito.

Em 20 de agosto de 1996, foi assinado e publicado um conjunto de normas legais que deram o início às ações de planejamento e execução do Projeto Novo Detran, tais como:

- a) Lei 10.847: cria o Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/RS.
- b) Decreto nº 36.870: vincula o órgão autárquico à Secretaria da Justiça e da Segurança.
- c) Decreto nº 36.869: cria a Secretaria Executiva anexa ao Gabinete da Secretaria da Justiça e Segurança, de natureza transitória, com o fim de implantar o Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/RS e tutoriar a adaptação do Sistema Estadual de Trânsito às inovações introduzidas pela Lei nº 10.847 e a Resolução do CONTRAN nº 734/89.
- d) Portaria 114: designa a consultora técnica Nereide Tolentino como coordenadora da secretaria executiva.
- e) Ordem de Serviço 03 de 28 de junho de 1996: determina a proibição de credenciamento de qualquer nova empresa sob a razão social de auto-escolas, depósitos veiculares e prestação de serviços de despachantes, médicos e psicólogos.

Em julho de 1997 quando o DETRAN/RS foi oficialmente implantado, era composto de 03 diretores, 25 assessores e 47 estagiários, totalizando 75 colaboradores. Em 30/04/1997 foi sancionada a Lei nº 10.955 criando o quadro de servidores do DETRAN/RS e, em novembro de 1998 com o ingresso de efetivos, a Autarquia funcionava com 226 colaboradores.

O Projeto Novo DETRAN baseou-se na concepção de um modelo inovador de atuação na área de segurança no trânsito. Construído passo a passo, suas diretrizes foram sendo desenhadas à medida que evoluíam as articulações necessárias à sua implementação, sendo que agentes do sistema foram gradativamente integrados ao processo.

Projetos desta complexidade enfrentam, naturalmente, resistências políticas, sociais e corporativas, somando-se a isso as dificuldades naturais de uma implantação radical.

O DETRAN/RS planejou suas ações e previu todas as suas etapas e, ao longo do tempo, desenvolveu e acompanhou o planejamento das atividades. Neste planejamento várias áreas foram atendidas e desenvolvidas para que o processo se efetivasse. Chama-se atenção que para a implantação dos Centros de Formação de Condutores (CFCs) em todo Estado foi organizado e executado um minucioso cronograma temporal e um fluxograma operacional de trabalho. Incorporou avanços principalmente na área educacional visando melhorar a preparação dos condutores – mudança cultural –, como também previu a melhoria da prestação de serviços.

No que se refere à grande mudança ocorrida em nível operacional – informatização dos seus procedimentos – foi realizada à medida que evoluíam as ações necessárias à sua implantação. Neste sentido, a coordenação do projeto deu tratamento diferenciado para essa etapa do processo. Planejou e executou, em parceria com a PROCERGS, três módulos de treinamento para Diretores Gerais e de Ensino, e um módulo para Operadores do Sistema GID, Gerenciamento de Informática do Detran, totalizando 982 participantes.

2.3 ESTRUTURA

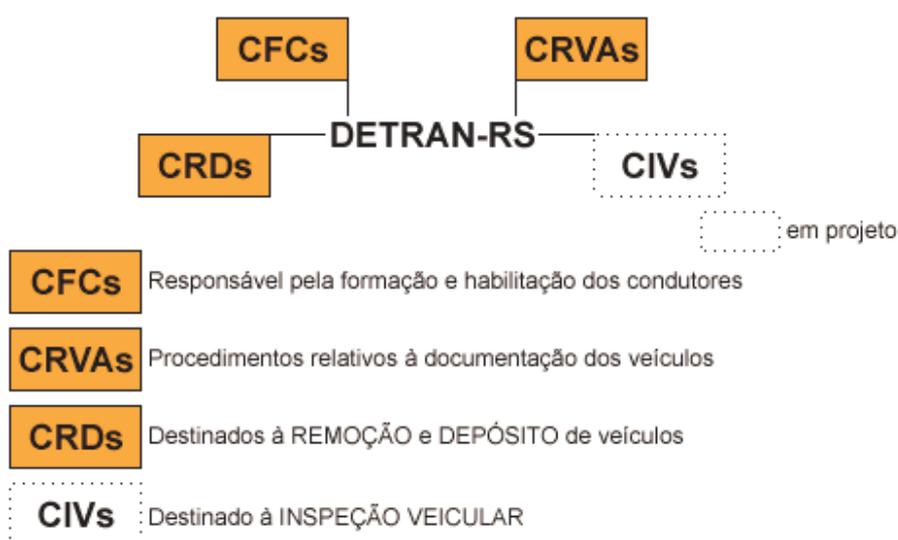


Figura 1 – Estrutura do DETRAN/RS

2.3.1 Centro de Formação de Condutores – CFC

Os serviços relacionados ao processo de habilitação de condutores e à obtenção da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) são realizados pelos CFCs, empresas credenciadas pelo DETRAN/RS. O requerente pode escolher o Centro que lhe convier, podendo, inclusive, iniciar o processo em um e concluir em outro, tendo em vista que eles estão interligados.

Nos CFCs são prestados serviços de:

- primeira habilitação – CHN definitiva;
- 2ª via da CNH;
- mudança de categoria;
- renovação da CNH;
- autorização para estrangeiro;
- habilitação de portadores de deficiência física;
- habilitação com dispensa de pagamento;
- solicitação de prontuário;
- reabilitação;
- cursos especiais, e
- alterações de informações na CNH.

O DETRAN/RS foi pioneiro na implantação da estrutura apresentada no Código de Trânsito Brasileiro, de **formação** de condutores realmente **capacitados** à direção de veículos automotores. Para isso, o curso de formação teórico-técnico desenvolve os seguintes conteúdos: direção defensiva; noções de primeiros socorros; proteção ao meio ambiente e cidadania; legislação de trânsito e noções sobre mecânica básica do veículo.

Por meio da Portaria 106/08 e Ordem de Serviço 03/08 a Autarquia orienta os CFCs sobre o processo e condições para um atendimento mais adequado aos portadores de deficiência física e auditiva, com o objetivo de promover a acessibilidade. A partir deste ano a construção, ampliação ou reforma dos Centros deverão ser executadas de modo que sejam, ou se tornem, acessíveis aos portadores de necessidades especiais.

2.3.2 Centro de Registro de Veículos Automotores – CRVA

Todos os serviços que dizem respeito a veículos são realizados pelos CRVAs. Licenciados pelo DETRAN/RS, são vinculados a alguns cartórios de registro civil das pessoas naturais, entidades de reconhecida idoneidade e prestam os seguintes serviços:

- transferência de propriedade;
- primeiro emplacamento,
- 2ª via do CRLV e CRV;
- alteração de características;
- comunicação de venda;
- liberação de restrições financeiras (alienação fiduciária, reserva de domínio e arrendamento), e
- troca de Município de veículo do RS ou de outro Estado.

2.3.3 Centro de Remoção e Depósito – CRD

É a empresa privada credenciada ou contratada pelo DETRAN/RS com o objetivo de prestar o serviço de remoção e guarda dos veículos automotores recolhidos pelas autoridades competentes para o Estado. Existem 211 CRDs em funcionamento no Estado.

2.4 ORGANOGRAMA DO DETRAN/RS

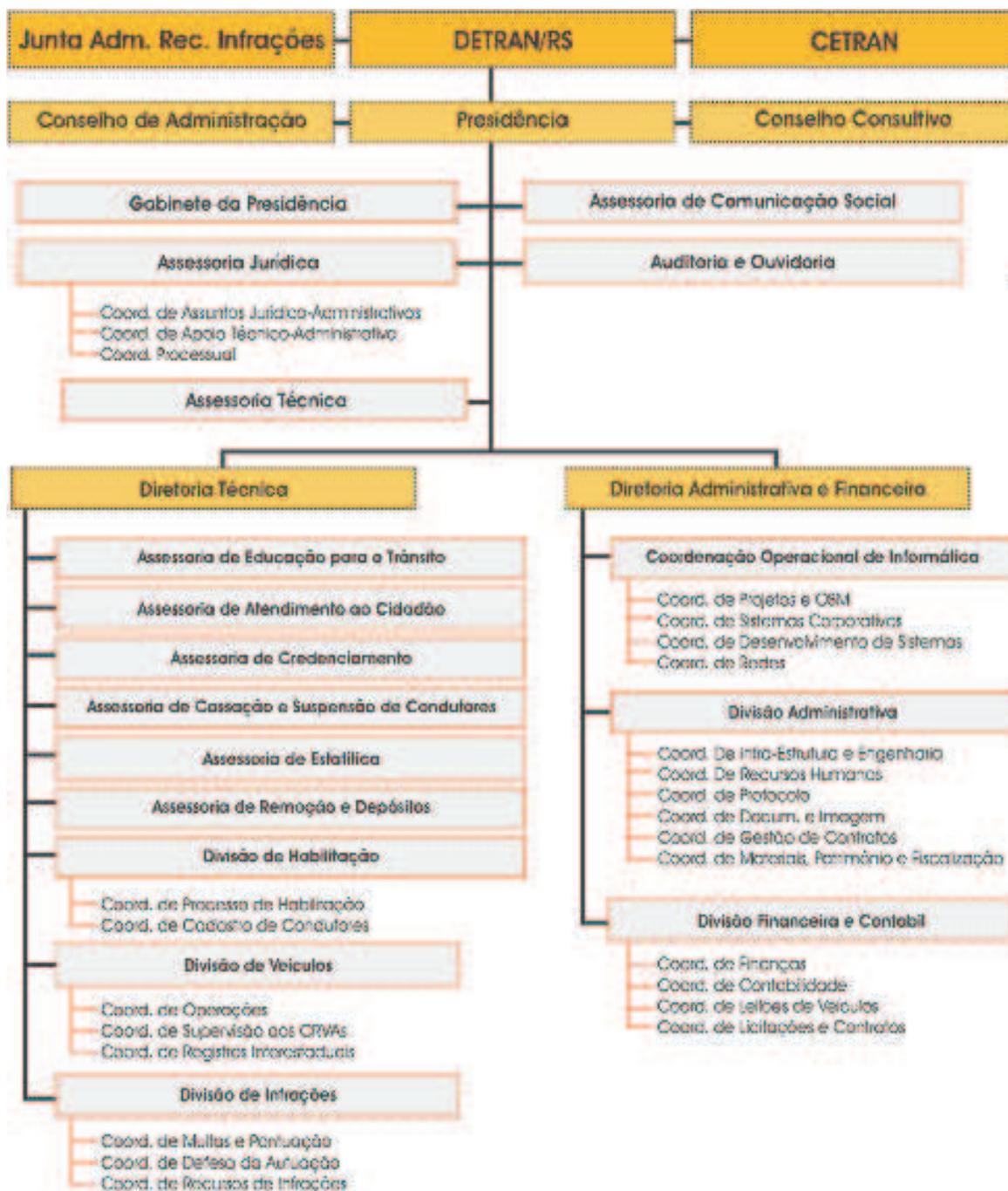


Figura 2 – Organograma do DETRAN/RS

2.5 DIVERSIDADE DE VÍNCULOS

O Código de Trânsito Brasileiro determina a responsabilidade do DETRAN/RS é gerenciar, fiscalizar, controlar e executar os serviços de trânsito em todo o território do Estado.

A sua missão é “Gerenciar e promover ações que possibilitem um trânsito seguro”. Seus princípios são: a Legalidade, a Impessoalidade, a Moralidade, a Publicidade e a Eficiência.

Tem como valores: a confiabilidade e segurança dos registros, a agilidade e a qualidade na prestação do serviço, a responsabilidade social, os serviços terceirizados qualificados, o desenvolvimento tecnológico, a melhoria contínua e a qualificação profissional, o respeito ao indivíduo e a preservação do meio ambiente.

Para auxiliar no cumprimento da missão, valores e responsabilidades a Autarquia mantém informações atualizadas no seu *site* - www.detrans.rs.gov.br - sobre veículos, acidentalidades, habilitações e infrações.

Mesmo com um quadro funcional reduzido e com diferentes vínculos, conforme demonstrado no quadro abaixo, os colaboradores do DETRAN/RS, na sua grande maioria, têm a responsabilidade de cumprir o que determina o Código de Trânsito Brasileiro.

Quadro 1 – Total de colaboradores do DETRAN/RS

VÍNCULO	TOTAL FEV/2008	PPD
Concursados	160	02
Concursados emergenciais	66	02
Estagiários	101	00
Terceirizados – Plansul e Santos & Alves	171	01
FAESP* ²	25	00
PPRS ³	36	00
TOTAL	559	05

* Contrato encerrará em 03/03/2008

² Convênio com o DETRAN/RS e a Fundação de Apoio ao Egresso do Sistema Penitenciário (FAESP), com o objetivo de incluir egressos em atividades operacionais.

³ Pessoa em Processo de Reinserção Social. Convênio da SUSEPE e o DETRAN/RS, com objetivo de incluir apenados em atividades operacionais.

A adoção de diversos tipos de vínculos dificulta a supervisão do gestor tendo em vista que, por pertencer à esfera pública, nem todos os programas (treinamento, integração) podem ser administrados da mesma forma. Um exemplo claro é no treinamento dos sistemas informatizados: somente servidores e estagiários podem receber instruções diretas da Autarquia. Os terceirizados devem ter orientações do supervisor da empresa, a fim de evitar o vínculo empregatício.

Sabe-se, porém, que esta multiplicidade de vínculos não acontece somente no setor público, ao contrário, após pesquisa realizada com 513 dirigentes de 179 grandes empresas brasileiras, FERNANDES e NETO [2005] concluem que “... as empresas pesquisadas ainda estão longe de revelarem-se preparadas para a gestão dos profissionais em múltiplos vínculos de trabalho” e acrescentam:

... a padronização do trabalho realizado pelos terceirizados destaca-se como um dos poucos avanços obtidos nos últimos três anos. Esse aspecto não causa surpresas, uma vez que a garantia da qualidade do produto e serviço dos terceirizados tem na padronização um dos seus pilares.

Destaca-se a seguir, com base na revisão da literatura, levantamento dos autores com relação aos tipos de vínculo segundo a jornada e o tempo de duração do contrato de trabalho, bem como as alterações na legislação de estágio, comparando as mudanças após o projeto e os benefícios do estágio para a organização e o estudante.

Serão apresentados, também, os conceitos e as categorias de deficiência e os tipos e as estratégias para inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, de acordo com as leis brasileiras e, para conhecimento, a legislação e políticas internacionais que tratam deste assunto.

3 REVISÃO DA LITERATURA

Na revisão da literatura desta pesquisa buscou-se trazer os diferentes tipos de vínculos, de acordo com a jornada e o tempo de duração do contrato de trabalho, a nova legislação sobre estágios e as principais mudanças para as organizações que têm esses contratos vigentes. Os conceitos de deficiência e a forma de inclusão de pessoas portadoras de deficiência, de acordo com as leis brasileiras e internacionais.

Foram usados, também, dados levantados pelo IBGE no Censo de 2000 que mapeou os tipos de deficiência, por sexo e idade.

3.1 TIPOS DE VÍNCULOS

Nos Quadros 2 e 3 estão apresentados os tipos e vínculos, segundo a jornada e o tempo de trabalho e os tipos de vínculos segundo os contratos.

Quadro 2 - Tipos de vínculos, segundo a jornada e o tempo de duração do contrato de trabalho

Tipos de vínculo	Conceituação
Trabalho por tempo indeterminado	Trabalho contratado sem tempo determinado para encerrar, mais comum em trabalhadores <i>full-time</i> , podendo abranger profissionais contratados direta ou indiretamente pela empresa (MATTOSO, 1995).
Trabalho por tempo determinado	Trabalho contratado com período determinado para encerrar, com prazo de início e fim das atividades, podendo abranger profissionais contratados direta ou indiretamente pela empresa (SILVA e ANTUNES, 2002).
Contrato por Horas Anuais	Contrato que estabelece entre o indivíduo e a organização o número de horas trabalhadas (MURPHI, 1996).
Trabalho full-time	Contratado por tempo em geral indeterminado, na maioria das vezes com todas as garantias legais, melhores benefícios e condições de trabalho, incluindo salários superiores (MATTOSO, 1995).
Trabalho part-time	Contratado por tempo determinado ou indeterminado, trabalhando menos tempo do que o exigido em turno integral, muitas vezes com piores condições de salário e trabalho que os full-time (MATTOSO, 1995; MURPHI, 1996)
Horário flexível (Flexitime)	Períodos compulsórios por dia ou por determinados dias, permitindo que os empregados escolham o horário mais adequado, em que são mais produtivos (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000; ROBBINS, 2002). Autores como PETTINGER (1998) classificam de <i>hours to suit</i> situação análoga, quando as demandas do trabalho são conciliadas com a preferência de tempo dos empregados, mais livremente.
Trabalho por turno (Shiftworking)	Situação em que o trabalhador ou grupo de trabalhadores tendo completado uma jornada normal de trabalho, é substituído por outro(s) trabalhador(es), cobrindo todo o período de 24 horas (PETTINGER, 1998).
Continental shifts	Quando o trabalho é realizado em determinados padrões de dias preestabelecidos, como quatro dias de trabalho e 1 de folga, ou três dias e 2 de folga (PETTINGER, 1998; MILKOVICH e BOUDREAU 2000, ROBBINS, 2002). Pode ser complementar ao shiftworking.
Twilight shifts	Trabalho realizado entre 17:30 e 22:30, propiciando conciliar interesses pessoais (PETTINGER, 1998).
Trabalho Condensado	Quando o trabalho é mais comprimido, em número menor de dias por semana – exemplo: 10 horas/dia por quatro dias, no lugar de 8 horas/dia por cinco dias (ROBBINS, 2002).

Fonte: elaborado por FERNANDES e NETO [2005], a partir dos autores citados no corpo do Quadro.

Quadro 3 - Tipos de vínculos, segundo o contrato de trabalho

Tipos de vínculo	Conceituação
<i>Core workers</i>	Empregados contratados por tempo indeterminado, em geral com as garantias legais, melhores benefícios, condições de trabalho e salários (MATTOSO, 1995).
Terceirizados e Quarteirizados	Empregados de outras empresas que trabalham para a empresa-central, ou são subcontratados pela empresa terceirizada, portadores de contratos mais ou menos formalizados – <i>full time, part time ou flexitime</i> – por tempo indeterminado ou determinado. Contratos mais informais de trabalho, situações mais precárias quanto às condições de trabalho, salários e benefícios (SALERNO, 1995; SILVA e ALMEIDA, 1997).
Subcontratados	Terceirizados que atuam na empresa-central em regime <i>full-time, part time ou flexitime</i> , sob a supervisão direta do gestor desta empresa-central, que define todos os termos do contrato individual (MATTOSO, 1995).
Compartilhamento de Tarefas	Quando um determinado posto de trabalho é dividido entre duas ou mais pessoas (PETTINGER, 1998; ROBBINS, 2002).
Contratados autônomos	Prestadores de serviços contratados como autônomos, <i>free-lancers</i> , consultores, mantendo uma relação individualizada com a empresa. Podem variar desde apoio administrativo até especialistas utilizados para aumentar a performance organizacional, não sendo substitutos para <i>expertises</i> regulares, pois atuam mais pontualmente (HANDY, 1992).
Teletrabalhador	Segundo Mello (1999); Hanashiro e Dias (2002) e Robbins (2002), existem diversas formas de teletrabalho, seja o empregado da própria empresa, autônomo ou dono de uma micro-empresa, cujo trabalho pode ser <i>full time, part time ou flexitime</i> , nas seguintes condições: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>home-office</i> – em tempo parcial ou integral, como empregado, autônomo, <i>free-lancer</i>, seja trabalhando distante do local de trabalho ou em casa, para a empresa ou para vários clientes; ▪ <i>pendular</i> – alguns dias na residência e outros na sede da empresa; ▪ <i>no escritório</i> (de várias empresas ou da própria empresa) – que atendem empregados que moram nas proximidades; ▪ <i>em sistema de hotelagem</i> – trabalhando em local a ser utilizado esporadicamente.

Fonte: elaborado por FERNANDES e NETO [2005], a partir dos autores citados no corpo do Quadro.

Todas as empresas que responderam a pesquisa têm conhecimento de que para gerenciar essa multiplicidade de vínculos (necessária no planejamento estratégico de uma média ou grande organização) é preciso estruturar e manter efetiva a força de trabalho flexível, estabelecendo as bases que sustentarão sua gestão, ou seja:

- a identidade e o comprometimento com a empresa e com o trabalho;
- a integração e a cooperação com os colegas;
- o sentimento de pertencer à equipe e,

- a participação no processo de aprendizagem organizacional.

Ainda segundo os autores da pesquisa, estes aspectos só serão possíveis se houver compreensão e adequada preparação da empresa, além de gestores e trabalhadores que permitam a integração entre os diferentes tipos de vínculos contratuais.

Na gestão de múltiplos vínculos devem ser considerados os seguintes fatores críticos:

- Qualificação de prestadores de serviço.
- Desenvolvimento de processos que garantam a seleção mais adequada do terceiro.
- Otimização de tempo, energia e recursos na gestão da rede de fornecedores e serviços terceirizados.
- Conformidade do produto ou serviço aos padrões contratados.
- Nível de satisfação dos clientes com o trabalho dos terceiros.
- Gerenciamento de pessoas sobre as quais não se tem interferência direta na movimentação, desenvolvimento e carreira.
- Retenção dos trabalhadores que apresentam melhor desempenho.
- Relacionamento de confiança e relação de parceria entre a empresa central e os terceirizados.
- Identidade e comprometimento dos terceiros com a empresa e as atividades.
- Sentimento de pertença dos prestadores de serviço.
- Integração e cooperação entre trabalhadores de diferentes vínculos.
- Conflitos entre terceiros e os *core workers*.
- Aprendizagem organizacional.

No DETRAN/RS, mesmo com a diversidade de vínculos, como pode ser observado no Quadro 1, acredita-se que a soma dos esforços de todos os colaboradores, independente da forma de ingresso, culmina com o cumprimento das legislações vigentes sobre a legislação de trânsito.

Apesar desta diversidade de vínculos, da legislação que cada um deve obedecer e a preparação para selecionar e receber estes colaboradores, os estagiários são foco deste trabalho.

3.2 ESTÁGIOS

Criada em 1977, a Lei 6.494, de 7 de dezembro, dispunha sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo. Porém, antes disso, em 1967 Jarbas Passarinho, Ministro do Trabalho, sancionou a Portaria 1.002, que legalizava a figura do estagiário nas empresas.

Após 30 anos e várias alterações na legislação, por meio do Parecer 1013/2007, foi sancionado o Projeto de Lei do Senado 473/03 que dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

De acordo com levantamento realizado pelo Jornal Zero Hora, os setores envolvidos neste projeto têm a intenção de modernizar a legislação e coibir o uso indevido do estágio pelas empresas. As principais mudanças são:

Quadro 4 – Principais mudanças no estágio

Tema	Antes do projeto	Após o projeto
Auxílio-transporte	Não é obrigatório.	Obrigatório.
Carga Horária	Ensino Superior: até 30h/ sem (instituição pública) ou 40h (instituição privada). Ensino médio e profissionalizante 30h, 40h escola privada.	Seis horas por dia ou 30 semanais para todos. Poderá chegar a 40h/sem apenas se estiver previsto no projeto pedagógico do curso.
Contratação por profissionais liberais	Não está previsto.	Podem contratar.
Época de provas	Não há redução no horário de trabalho.	Meia jornada no período indicado pela instituição de ensino.
Estágio opcional no Ensino Médio	Nem sempre é reconhecido pela fiscalização.	O estágio pode ser obrigatório ou opcional. Ambos previstos na lei.
Férias	Não tem direito.	30 dias remunerados.
Limite de estagiários	Não há.	Livre para estudantes de Ensino Superior e profissionalizante. Para ensino médio existe uma tabela a ser consultada.

Fonte: Jornal Zero Hora, de 08 de julho de 2007, p 2.

O Parecer 1013/2007 define:

...estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular, em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

De acordo com BOOG (2002), o estágio deve ser interpretado como estratégia profissional para integrar o estudante ao mercado de trabalho, permitindo à organização participar, de forma efetiva, no processo de sua formação profissional e educacional. Conforme levantamento deste mesmo autor, o estágio traz benefícios, tanto para a organização como para o estudante. Veja no quadro abaixo.

Quadro 5 – Benefícios do estágio para organização e o estudante

ESTAGIÁRIO	ORGANIZAÇÃO
Aplicar, na prática, conhecimentos teóricos, motivando seus estudos e possibilitando assimilar as matérias curriculares.	Antecipar a preparação e a formação de um quadro qualificado de recursos humanos e permitir a descoberta de novos talentos, preparando a empresa para o futuro.
Amenizar o impacto da passagem da vida estudantil para o mundo do trabalho, proporcionando contato com o futuro profissional.	Criar e manter um espírito de renovação, oportunizando contato com novos conceitos e tecnologias, tornando-se eficiente recurso de formação a aprimoramento de futuros profissionais.
Adquirir uma atitude sistematizada de trabalho, desenvolvendo a consciência da produtividade, a observação e a comunicação concisa de idéias e incentivando o senso crítico e a criatividade.	Tornar o sistema de recrutamento e seleção de novos profissionais mais eficientes, reduzindo o tempo, os meios de trabalho e de salários, contratando, quando oportuno, os seus estagiários.
Auxiliar na escolha da futura profissão, perceber eventuais deficiências e buscar seu aprimoramento.	Desobrigar do pagamento de encargos sociais e outras obrigações trabalhistas, tendo em vista a inexistência de vínculo entre a empresa e o estudante.
Conhecer a filosofia e as diretrizes da organização e o funcionamento de instituições em geral, proporcionando um melhor relacionamento humano	Permitir ao empresário cumprir seu papel social, contribuindo para formar as novas gerações de profissionais com a rapidez e a qualificação de que o país necessita.

Fonte: Elaborado a partir de dados de BOOG (2002), apud Luiz Gonzaga Bertelli.

Apesar de ampla legislação sobre estágios e a possibilidade de incluir pessoas portadoras de deficiência nas organizações públicas e privadas, infelizmente são pouquíssimas empresas que o fazem. Mesmo assim, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), divulgou no seu site – www.ciee.org.br – em 28 de fevereiro deste ano que atuou na contratação de 1,5 mil estagiários com

deficiência em 2007, aumentando em 85% em relação à 2006. Destes, 810 jovens foram recrutados por empresas a fim de cumprir a lei de responsabilidade fiscal.

Há nove anos o CIEE mantém um programa diferenciado que inclui o cadastro e encaminhamento de estudantes com limitações físicas, visuais, auditivas ou intelectuais para capacitação prática em empresas e órgãos públicos. Este programa tem como objetivo contribuir para solucionar o maior obstáculo à inserção efetiva de deficientes no mercado de trabalho: a falta de capacitação dos candidatos.

Luiz Gonzaga Bertelli⁴ considera que:

Embora não conte para o cumprimento da Lei de Cotas (Lei 8.213/91), cada vez mais o estágio vem sendo reconhecido pelas empresas como o mais eficiente instrumento de capacitação não só de deficientes, como de estudantes em geral, antes da contratação efetiva.

Acredita-se que o estágio é uma oportunidade para qualquer estudante para ganhar experiência profissional e pessoal e conquistar uma vaga no mercado de trabalho. Para o portador de deficiência, porém, esta chance é primordial para seu desenvolvimento.

3.3 CONCEITUANDO DEFICIÊNCIA

O termo 'deficiente' designa toda pessoa em estado de incapacidade de prover por si mesma, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal, em consequência de uma deficiência congênita ou não de suas faculdades físicas ou mentais.

Esta é a definição do termo na Declaração dos Direitos dos Deficientes, adotada pela Assembléia Geral da ONU, por meio da Resolução n. 3447/75, art. 10.

O primeiro instrumento da Organização Internacional do Trabalho - OIT a estabelecer um conceito a respeito da pessoa portadora de deficiência foi a Recomendação nº 99, aprovada em 25/06/55. Também foi usado na Recomendação nº 168/83 e aprimorado na Convenção nº 159/83, ratificada pelo Brasil em 18/05/90.

É considerado portador de deficiência, conforme o artigo 10 da Convenção 159/83:

toda pessoa cujas perspectivas 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.

⁴ Presidente executivo do CIEE. Notícia divulgada no site em 28 de fev. de 2008.

Deve ser considerado, também, o art. 3º do Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da PPD. O documento traz os conceitos de deficiência, deficiência permanente e incapacidade e enfoca as suas respectivas categorias para, a partir daí identificar a pessoa considerada portadora de deficiência.

- **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 considerada normal para o ser humano.
- **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.
- **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.

No quadro a seguir serão apresentadas as categorias das deficiências, com a devida descrição, conforme artigo 4º do Decreto regulamentador nº 3.298/99.

Quadro 6 – Categorias de deficiência

CATEGORIA	DESCRIÇÃO
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.
Deficiência auditiva	Perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando em grau e nível na forma seguinte: <ul style="list-style-type: none"> a) de 24 a 40 db (decibéis) – 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; f) anacusia – perda total da audição.
Deficiência visual	Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações.
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: <ul style="list-style-type: none"> a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; h) trabalho.
Deficiência múltipla	Associação, no mesmo indivíduo, de duas ou mais deficiências primárias (mental/visual/auditiva/física), com comprometimentos que acarretam conseqüências no seu desenvolvimento global e na sua capacidade adaptativa.

Fonte: Decreto regulamentador nº 3.298/99, art. 4º.

O conceito de portadores de necessidades especiais é mais abrangente, conforme previsto em 1994, na Declaração de Salamanca, porque, neste caso, além dos portadores de deficiência, inclui os portadores de superdotação, as pessoas em condições sociais, físicas, emocionais, sensoriais e intelectuais diferenciadas, aqueles com dificuldade de aprendizagem, os portadores de condutas típicas como a hiperatividade, por exemplo, e abrange também os desfavorecidos e marginalizados.

Em 2000 foi publicado um artigo⁵ na Revista de Saúde Pública que buscou esclarecer os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem, partindo de documento da OMS. Segundo a autora, a ICDH⁶ propõe a seguinte classificação:

- **Deficiência:** perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado psicológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.
- **Incapacidade:** restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.
- **Desvantagem:** prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou a incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Caracteriza-se por uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência.

AMIRALIAN (2000) acredita que o uso destas terminologias deve contribuir para aproximar as pessoas, favorecer a comunicação e possibilitar a construção de pontes culturais. No quadro abaixo se faz a distinção semântica dos conceitos apresentados no artigo.

⁵ AMIRALIAN, Maria et al (2000). Conceituando deficiência.

⁶ Classificação Internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens: um manual de classificação das consequências das doenças.

Quadro 7 – Distinção semântica entre os conceitos de deficiência

Deficiência	Incapacidade	Desvantagem
Da linguagem	De falar	Na orientação
Da audição	De ouvir (de comunicação)	
Da visão	De ver	
Músculo-esquelética (física)	De andar (de locomoção)	Na independência física
De órgãos (orgânica)	De assegurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza)	Na mobilidade
	De realizar a higiene pessoal	Nas atividades da vida diária
	De se vestir (cuidado pessoal)	
	De se alimentar	
Intelectual (mental)	De aprender	Na capacidade ocupacional
Psicológica	De perceber (aptidões particulares)	Na integração social
	De memorizar	
	De relacionar-se (comportamento)	
	De ter consciência	

Fonte: Amiralian et al. (2000)

RIBAS (2003, p. 11) define o termo deficiência e suas subdivisões. O autor diz que:

Ao centralizar o foco nas pessoas e nas deficiências, a ONU e a OMS deixam de apontá-lo para a razão da obscuridade, qual seja, a própria imagem que todos nós temos das pessoas deficientes. Eu não sei se a nossa imagem muda significativamente ao sabermos que tal pessoa não é 'incapacitada', mas apenas 'deficiente'. Acredito que a imagem não mude substancialmente a não ser quando retrabalhada em si mesma.

Acredita-se que ao incluir PPDs no mercado de trabalho dois princípios devem ser observados: respeitar a dificuldade de cada indivíduo e trabalhar ou, quem sabe até, redefinir os conceitos internos sobre a nossa própria imagem.

3.4 INCLUSÃO DE PPD NO MERCADO DE TRABALHO

Após conceituar o termo 'deficiência', será abordada a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Destaca-se que esta inclusão não pode ser vista como assistencialismo, mas como uma forma de valorizar a dignidade do portador de deficiência.

A seguir será apresentado um quadro com a evolução histórica da percepção sobre o portador de deficiência e as conseqüências de cada modelo.

Quadro 8 – Síntese das principais concepções de deficiência

Matriz de interpretação predominante Contexto histórico	Ação Social decorrente	Possibilidade de inserção da PPD
Subsistência/sobrevivência Grécia antiga; período pós 2ª Guerra Mundial	Ações de exclusão ou inclusão social da PPD, propiciando a manutenção da sociedade.	Integração desde que comprovada a contribuição social efetiva, através do trabalho.
Função instrumental da PPD Período Clássico – séc VI a.C. ao ano 322 a.C.; 2ª Guerra Mundial	Exclusão social.	Ausência de possibilidade de integração.
Espiritual Idade Média; atualidade.	Segregação/caridade.	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão.
Normalidade Idade Moderna; atualidade.	Segregação/integração.	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da PPD após sua “retificação” e adequação social.
Diversidade Século XX	Inclusão das pessoas com deficiências nos diversos espaços sociais.	Inclusão das pessoas com deficiência a partir de suas potencialidades.
Técnica Principalmente a partir de 1990	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho.	Inclusão no trabalho e maior ou menor adaptação da PPD em função da forma como é gerida a diversidade nas organizações.

Fonte: MOTTA, 2008 (apud CARVALO-FREITAS e MARQUES, 2006, p. 5).

Verifica-se, de acordo com as concepções apontadas no quadro acima, as fases de evolução dos procedimentos de profissionalização da PPD adotados pela sociedade da seguinte maneira:

- Fase de exclusão: negação do trabalho a PPD. O trabalho é visto como forma de exploração e crueldade.
- Fase de segregação: são realizadas parcerias entre empresas e instituições educacionais. A pessoa portadora de deficiência trabalha na sua residência ou em oficinas destinadas especificamente à elas.
- Fase da integração: a PPD é inserida no mercado de trabalho, mas não são feitos os ajustes no espaço de trabalho ou na cultura predominante. Algumas vezes, são realizadas pequenas reformas e/ou o espaço de trabalho é segregativo.
- Fase de inclusão: é promovida a profissionalização da pessoa com deficiência em instituições especializadas, centro de reabilitação e associações.

No Censo de 2000 o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), constatou que 14,5% da população brasileira era portadora de uma das deficiências que a pesquisa citava. O maior índice era no Nordeste (16,8%) e o menor, no Sudeste (13,1%).

A figura abaixo mostra as questões formuladas no Censo 2000, específicas sobre deficiência.

Figura 3 – Perguntas específicas sobre deficiência

4.10 - TEM ALGUMA DEFICIÊNCIA MENTAL PERMANENTE QUE LIMITE AS SUAS ATIVIDADES HABITUAIS? (Como trabalhar, ir à escola, brincar, etc.)	<input type="checkbox"/> 1 - SIM	<input type="checkbox"/> 2 - NÃO
4.11 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE ENXERGAR? (Se utiliza óculos ou lentes de contato, faça sua avaliação quando os estiver utilizando)	<input type="checkbox"/> 1 - INCAPAZ <input type="checkbox"/> 2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE	<input type="checkbox"/> 3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE <input type="checkbox"/> 4 - NENHUMA DIFICULDADE
4.12 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE OUVIR? (Se utiliza aparelho auditivo, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)	<input type="checkbox"/> 1 - INCAPAZ <input type="checkbox"/> 2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE	<input type="checkbox"/> 3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE <input type="checkbox"/> 4 - NENHUMA DIFICULDADE
4.13 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE CAMINHAR/SUBIR ESCADAS? (Se utiliza prótese, bengala ou aparelho auxiliar, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)	<input type="checkbox"/> 1 - INCAPAZ <input type="checkbox"/> 2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE	<input type="checkbox"/> 3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE <input type="checkbox"/> 4 - NENHUMA DIFICULDADE
4.14 - TEM ALGUMA DAS SEGUINTE DEFICIÊNCIAS: (Assinale somente uma alternativa, priorizando a ordem apresentada)	<input type="checkbox"/> 1 - PARALISIA PERMANENTE TOTAL <input type="checkbox"/> 2 - PARALISIA PERMANENTE DAS PERNAS <input type="checkbox"/> 3 - PARALISIA PERMANENTE DE UM DOS LADOS DO CORPO	<input type="checkbox"/> 4 - FALTA DE PERNA, BRAÇO, MÃO, PÉ OU DEDO POLEGAR <input type="checkbox"/> 5 - NENHUMA DAS ENUMERADAS



Siga quesito 4.15

Para NERI et al. (2003), a maneira como as perguntas foram apresentadas permitiu a desagregação dos conceitos de Pessoas Portadoras de Deficiências⁷ (PPDs) e Pessoas Perceptoras de Incapacidades⁸ (PPIs). Para ele, “não se trata de introduzir mais categorias, mas pelo contrário, de agregar a riqueza de conceitos de deficiências propiciadas pelo Censo”.

As próximas figuras trazem um panorama geral dos tipos de deficiências, por regiões brasileiras e por sexo.

⁷ “Aqueles que possuem limitações mais severas”.

⁸ “Aqueles que possuem incapacidades estritas”.

Figura 4 – Tipos de deficiência, por região

Tipo de Deficiência	Tipo de deficiência Distribuição percentual dos casos de deficiência (%)					
	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Deficiência Mental Permanente	8,3	6,6	7,4	9,4	8,0	8,4
Deficiência Física	4,1	3,6	3,5	4,6	4,5	4,4
Deficiência Motora	22,9	19,8	22,6	23,9	23,7	20,2
Deficiência Visual	48,1	55,2	49,9	45,6	45,0	50,7
Deficiência Auditiva	16,7	14,8	16,7	16,4	18,7	16,7

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000
 Nota: As pessoas com mais de um tipo de deficiência foram incluídas em cada uma das categorias correspondentes.

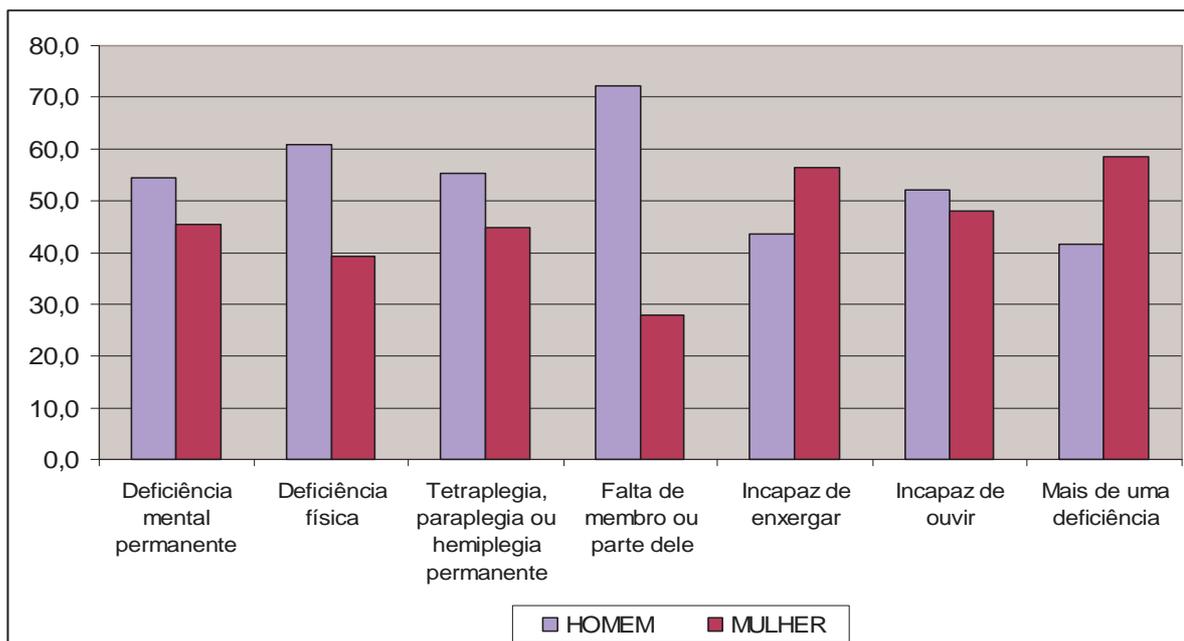
Figura 5 – Tipos de deficiência, por sexo

Tipo de deficiência	Participação relativa (%)		
	Total	Homens	Mulheres
Deficiência mental permanente	100,0	54,5	45,5
Deficiência física	100,0	60,8	39,2
Tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente.	100,0	55,2	44,8
Falta de membro ou de parte dele	100,0	72,1	27,9
Incapaz de enxergar	100,0	43,5	56,5
Incapaz de ouvir	100,0	52,0	48,0
Mais de uma deficiência	100,0	41,5	58,5

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000
 Nota: As pessoas com mais de um tipo destas deficiências foram incluídas em cada um dos tipos que tinham, portanto os valores são relativos ao número total de deficiências encontrado em todo território nacional

A partir destes percentuais, elaborou-se um gráfico de deficiências por sexo. Constatou-se, que o percentual de homens com falta de membro ou parte dele é muito superior ao da mulher, em contrapartida, o número de mulheres que têm mais de uma deficiência supera o dos homens.

Gráfico 2 – Tipo de deficiência, por sexo.



Fonte: Gráfico elaborado pela aluna, a partir dos dados do Censo IBGE, 2000.

Ainda de acordo com os dados do Censo do IBGE, observa-se que 9 milhões de portadores de deficiência, que responderam a pesquisa, trabalhavam - 5,6 milhões eram homens e 3,5 milhões, mulheres. A maioria deles, mais de 50%, ganhava até dois salários mínimos.

Analisando estas informações, percebe-se maior incidência de deficiência nas mulheres brasileiras. Nota-se que a deficiência visual é a maior de todas, certamente este número deverá ser levado em conta no momento de decisão dos governos em que área da educação deverá ser investida o maior recurso.

Os recursos deverão capacitar a PPD para incluí-lo no mercado de trabalho. Em pesquisa realizada na capital gaúcha, DOVAL (2006) constata que um dos maiores problemas na seleção de PPDs é a falta de qualificação.

O SENAC publicou, em 2002, projeto no qual institui que, para a inclusão de PPD no mercado de trabalho, é preciso estar atento para as seguintes medidas:

- adaptação de infra-estrutura (construção de rampas, adaptação de portas e banheiros, adequação de lavabos, bebedouros, mobiliário, telefones);
- adequação aos alunos portadores de deficiência visual de equipamentos como sistema de síntese de voz, impressora Braille, equipamento para ampliação de textos;

- elaboração e/ou aquisição de materiais didáticos (impresso, vídeo, CD-ROM) observando as especificidades lingüísticas dos alunos portadores de deficiência visual (Braille/áudio) e auditiva (Língua Brasileira de Sinais – Libras);
- capacitação da equipe técnica (supervisores e docentes) nos aspectos pedagógicos e metodológicos que envolvem o trabalho com portadores de deficiência; e,
- utilização de profissionais capacitados nas linguagens especiais (Braille e/ou Libras).

Muitas empresas já se preocupam com o cumprimento de cotas para inclusão de pessoas portadoras de deficiência: são 200 mil que estão no mercado de trabalho.

Porém, sabe-se que ainda existem 24,5 milhões na busca de uma oportunidade. São pessoas que conhecem seus direitos e buscam competir com tantos outros PPDs no mercado de trabalho que, vagarosamente, cumpre o que a lei determina.

3.5 CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL PARA CONTRATAÇÃO DE PPD

Segundo HEISKI (2004), a contratação das pessoas portadoras de deficiência fundamenta-se nas dimensões legal, ética e de responsabilidade social e estratégica.

As três dimensões serão tratadas a seguir. Terá maior ênfase, porém, a legal tendo em vista questões de obrigatoriedade para as organizações. Também será citada a legislação internacional, que trata da inclusão de pessoas portadoras de deficiência em outros países.

3.5.1 Dimensão legal

Os sistemas de reserva de mercado para emprego de portadores de deficiência, conhecido como sistema de cotas, surgiu na Europa após a Primeira Guerra Mundial, para integrar os ex-combatentes de guerra no mercado de trabalho. Com o passar do tempo, o sistema foi expandindo e outros grupos de PPDs foram beneficiados.

Em 1923, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomendou a aprovação de leis que obrigavam as organizações públicas ou privadas a contratar PPDs que eram vítimas de guerra. Em 1944, a OIT sugeriu a ampliação do sistema para pessoas com qualquer tipo de deficiência, independente da causa ou condição (HEISKI apud Pastore, 2000).

A Constituição Federal de 1988, no art. 37, inciso VIII prevê que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá critérios de admissão”.

A PPD participará do concurso público em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo e avaliação das provas, aos critérios de aprovação, ao horário e local de aplicação dos exames, à nota mínima exigida e à publicação dos resultados finais (GUGEL, 2001).

Para corroborar com o que diz a Constituição de 1988, o artigo 8º, inciso II, da Lei 7.853, afirma que: negar a alguém emprego ou trabalho, sem justa causa e por motivo derivado de sua deficiência, constitui crime, punível com reclusão de um a quatro anos e multa.

No Brasil existe diferença na distribuição de cotas para setores privados e públicos. Para estes a legislação determina a reserva de 10% de vagas para PPDs em concurso público.

Com relação a concursos públicos, o Decreto Federal 3298/99 prevê, em seu artigo 43, que:

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.

Para tanto, as instituições que organizam e aplicam os concursos dão condições para que o candidato realize as provas. A Fundação Carlos Chagas, por exemplo, atende da seguinte forma:

Quadro 9 – Meios para realização de provas em concurso público

TIPO DE PROVA	DEFICIÊNCIA
Acomodações especiais	Física
Ampliada	Visual (Ambliopia)
Auxílio para Transcrição (prova objetiva)	Múltipla (ou acidentados)
Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS	Auditiva
Leitura Labial	Auditiva
Sistema Braille	Visual
Sistema de Leitura	Visual, que não dominam o Sistema Braille e programas específicos.
Sistema DOS VOX	Visual
Sistema JAWS	Visual (cegos e com baixa visão)
Sistema Telelupa	Baixa visão
Uso de computador (Word)	Motora – usado nas provas discursivas.

Fonte: Manual de Instruções para Aplicação de Provas Especiais e Condições Especiais – Fundação Carlos Chagas, 2007.

Salienta-se que, para aplicar qualquer uma destas provas, vários critérios são analisados e as pessoas envolvidas são cuidadosamente selecionadas e treinadas para assumir esta responsabilidade.

GIL (2002) constata que apesar de não existirem multas para o não-cumprimento dessas cotas, o crescimento da consciência social e a ação fiscalizadora do Ministério Público do Trabalho tem ampliado o número de empresas que estão de acordo com a legislação.

Já para contratar pessoas portadoras de deficiência no setor privado, as empresas devem observar o que determina a Lei 8.213/91, principalmente no que se refere aos benefícios da Previdência Social. Esta lei dispõe sobre a obrigatoriedade de reserva de vagas, que deverá ser na seguinte proporção:

Quadro 10 – Vagas para PPD em empresa privada

NÚMERO DE EMPREGADOS	PROPORÇÃO PPD
Até 200	2% das vagas
De 201 e 500	3% das vagas
De 501 a 1000	4% das vagas
Mais de 1000	5% das vagas

O Decreto 3.298/99 dá poderes ao Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE para fiscalizar as empresas no cumprimento dos percentuais de cotas. Aquelas que não o fazem, são denunciadas ao Ministério Público do Trabalho.

A inclusão da PPD no mercado de trabalho, de acordo com o art. 35, deste mesmo Decreto, pode ser de três maneiras: colocações competitivas, seletivas ou por conta própria.

- a) **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.
- b) **Colocação seletiva:** processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais⁹ para sua concretização.
- c) **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.

Para esta inclusão deve ser levado em conta que algumas deficiências não permitem que seu portador realize uma ocupação sem o estabelecimento de condições facilitadoras, como por exemplo: jornada variável, horários flexíveis e adequação do ambiente de trabalho às suas especificidades ou, ainda, o trabalho em tempo parcial e trabalho-não-ritmado.

Para auxiliar as PPDs na realização das suas atividades o Decreto 3.298/99, no art. 19, estabelece itens considerados como ajudas técnicas:

- próteses auditivas, visuais e físicas;
- próteses que favoreçam a adequação funcional;
- equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;
- equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

⁹ Consideram-se procedimentos especiais os meios e as condições não ordinárias, dos quais dependem as pessoas portadoras de deficiência, em razão do grau de sua incapacidade (motora, sensorial ou mental), para executar uma atividade laboral.

- elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;
- elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;
- equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;
- adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e
- bolsas coletoras para os portadores de ostomia.

HEISKI (2004, p. 5) alerta para o fato de que:

... apesar de prevista em Lei, a contratação de pessoas portadoras de deficiência, normalmente, não consta da política de Recursos Humanos das empresas. A inclusão d PPD no mercado de trabalho requer, também que lhe sejam asseguradas as condições de interação com os demais funcionários e com todos os parceiros e clientes com os quais a empresa se relaciona.

As empresas não podem, ao contratar uma PPD, visar somente o cumprimento da legislação para preencher a cota, mas sim, em como essa pessoa será recebida e adaptada na organização, seja pública ou privada. Esta conclusão é corroborada por CARRION (2006, p. 1), quando destaca que:

não bastam ações sociais se os problemas não forem atacados na estrutura, e que a situação do Brasil urge que assumamos a responsabilidade também política pelo futuro do país.

As organizações já conhecem a legislação que prevê cotas para pessoas portadoras de deficiência, bem como os benefícios que esta inclusão poderá trazer. Basta que os possíveis problemas técnicos e de acessibilidade para que esta inclusão seja profícua sejam sanados.

3.5.1.1 Legislação no Brasil

A seguir a lista de legislações em vigor no Brasil, com suas aplicações.

a) Constituição Federal Brasileira - 1988:

- Artigo 3º, I e IV: um dos objetivos fundamentais da República Federativa é construir uma sociedade livre, justa e solidária bem como promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

- Artigo 7º, XXXI: proíbe qualquer tipo de discriminação no tocante aos salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.
 - Artigo 23, II: atribui à União, Estados, Municípios e Distrito Federal a responsabilidade de cuidar da saúde e da assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.
 - Art. 24, XIV: a competência legislativa sobre regras de proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência pertence a todos os entes Federados.
 - Artigo 37, VIII: a lei reservará um percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência.
 - Artigo 203, IV e V: a assistência social será prestada aos necessitados, independentemente de contribuição à seguridade social, com objetivo de habilitar e reabilitar as pessoas portadoras de deficiência e promover a sua integração à vida comunitária, garantido um salário mínimo mensal à pessoa deficiente que comprovar não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.
 - Artigos 208 e 227: o Estado tem o dever de garantir o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência e criar programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como a integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.
- b) Lei ordinária nº 7.853/89: cria a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE).
- Artigo 2º: assegura às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.
 - Artigo 2º, II, d e art. 3º: proteção dos seus interesses coletivos ou difusos por ações civis públicas que poderão ser propostas pelo Ministério Público, União, Estados, Municípios e Distrito Federal, por associações constituídas há mais de um ano, por autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade

de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção de pessoa portadora de deficiência.

- Artigo 3º: prevê a adoção de legislação específica que discipline reserva de mercado de trabalho aos portadores de deficiência física.
- Artigo 8º, II: determina que negar a alguém emprego ou trabalho, sem justa causa e por motivo derivado de sua deficiência, constitui crime, punível com reclusão de um a quatro anos e multa.

c) Lei nº 8.112/90:

- Artigo 5º, § 2º: assegura, no âmbito da União, o direito da pessoa portadora de deficiência se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições lhe sejam compatíveis e reservado até 20% das vagas oferecidas no concurso.

d) Lei nº 8.069/90: o Estatuto da Criança e do Adolescente assegura a criança e ao adolescente portadores de deficiência atendimento especializado e a este último o trabalho protegido.

e) Lei nº 8.212/91:

- Artigo 22, § 4º: o Poder Executivo Federal estabelece, na forma da lei e ouvido o Conselho Nacional de Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que contratam empregados com deficiência física, sensorial ou mental, com desvio do padrão médio.

f) Lei nº 8.213/91:

- Artigo 93: estabelece cotas compulsórias de vagas a serem respeitadas pelas empresas do setor privado (ver Quadro 10 – Vagas para PPD em empresa privada).

Observa-se que a dispensa do empregado deficiente ou reabilitado somente pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Trata-se de uma garantia no emprego e não uma forma de estabilidade.

g) Decreto nº 914/93: institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa portadora de Deficiência.

- Artigo 5: tem como diretriz promover medidas que visem a criação de empregos que privilegiem atividades econômicas de absorção de mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência, assim como proporcionar ao portador de deficiência qualificação e incorporação no mercado de trabalho.

- h) Lei nº 9.394/96: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional garante educação especial aos portadores de deficiência, passe livre no sistema de transporte coletivo interestadual, desde que comprovadamente carente (art. 1º, Lei nº 8.889/94), e isenção de IPI na aquisição de automóveis para a utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física (Lei nº 8.998/95).
- i) Portaria nº 772, de 26.8.99, do Ministério do Trabalho.
- Artigo 1º: permite a contratação de pessoa deficiente, sem a caracterização de emprego com o tomador de serviços, quando:
 - a) realizada com a intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha por objeto assistir o portador de deficiência;
 - b) a entidade assistencial intermediadora comprove a regular contratação de portadores de deficiência nos moldes da Consolidação das Leis Trabalhistas;
 - c) o trabalho destinar-se a fins terapêuticos, desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida devido a deficiência, ou inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho; e,
 - d) igualdade de condições com os demais trabalhadores, quando os portadores de deficiência estiverem inseridos no processo produtivo da empresa.
 - Artigo 1º, §1º: o trabalho prestado pela pessoa portadora de deficiência física poderá ocorrer no âmbito da entidade que prestar assistência ou da empresa que para o mesmo fim celebrar convênio ou contrato com a entidade assistencial.
- j) Lei nº 9.867/99: disciplina a instituição das Cooperativas Sociais, as quais têm a finalidade de inserir as pessoas em desvantagens no mercado econômico, por meio do trabalho, com fundamento no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos (art. 1º), com a organização e gestão de serviços socio sanitários e educativos; bem como o desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços (art. 1º, I e II).
- l) Decreto nº 3.298/99:
- Artigo 1º: orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

- Artigo 5º, I, II e III: traz os seguintes princípios:
 - a) desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;
 - b) 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 os seus bem-estares pessoais, sociais e econômicos;
 - c) 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.
- Artigo 15: equiparação de oportunidades com a reabilitação integral do portador de deficiência, formação profissional e qualificação para o trabalho, escolarização regular e especial e orientação e promoção individual, familiar e social.

Pela extensa legislação vigente que citamos acima, percebemos que se a inclusão de PPDs no mercado de trabalho no Brasil ainda é pequena, não é por falta de legislação. De acordo com PASTORE (2000):

o que temos é carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portados de deficiência no mercado de trabalho.

Destacam-se, a partir de agora, as políticas internacionais e a legislação de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência, segundo levantamento conjunto do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT e Departamento de Fiscalização do Trabalho - DEFIT, em 2007.

3.5.1.2 Legislação e políticas internacionais

- **Alemanha:** a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
- **Argentina:** a Lei nº 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ainda, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.

- **Áustria:** a Lei Federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25 ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.
- **Bélgica:** existe sistema de cotas para as instituições públicas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia.
- **China:** a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.
- **Colômbia:** a Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.
- **El Salvador:** a Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devam contratar uma pessoa com deficiência.
- **Espanha:** a Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/97 concede incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.
- **Estados Unidos da América:** não existem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo a *The Americans with Disabilities Act (ADA)*, de 1990, trata do trabalho de PPDs, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para recebê-las como empregadas.
- **França:** o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.
- **Holanda:** o percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.
- **Honduras:** a Lei de Promoção de Emprego de PPDs, o Decreto nº 17/91, em seu art. 2º, fixa cotas obrigatórias para contratação por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40

trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.

- **Irlanda:** a cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.
- **Itália:** a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar PPDs na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.
- **Japão:** a Lei de Promoção do Emprego para PPDs, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.
- **Nicarágua:** a Lei nº 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.
- **Panamá:** a Lei nº 42/99 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições.
- **Peru:** a Lei Geral da PPD, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as PPDs quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência.
- **Portugal:** art. 28, da Lei nº 38/04, estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.
- **Reino Unido:** o Disability Discrimination Act (DDA), de 1995, trata da questão o trabalho, vedando a discriminação de PPDs em relação ao acesso, conservação e progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas, para possibilitar o acesso de PPD. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de

empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.

- **Uruguai:** a Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por PPDs e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.
- **Venezuela:** a Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

Quadro 11 – País X Reserva de vaga para PPD

PAÍS	RESERVA
Alemanha	6% das vagas, para empresas com mais de 16 empregados.
Argentina	4% das vagas, nas empresas públicas.
Áustria	4% das vagas, para empresas com mais de 25 empregados.
Bélgica	Existe sistema de cotas para serviço público, sem percentual para iniciativa privada.
China	1,5% a 2% das vagas.
Colômbia	10% das vagas.
El Salvador	4% das vagas, para cada 25 trabalhadores.
Espanha	2% das vagas, para empresas com mais de 50 empregados.
EUA	Não existem cotas fixadas.
França	Para empresas com mais de 20 empregados, 6% das vagas.
Holanda	3% a 7% das vagas, dependendo do ramo de atividade da empresa.
Honduras	20 a 40 trabalhadores, 1 PPD; 50 a 74 trabalhadores, 2 PPDs; 75 a 99 trabalhadores, 3 PPDs; Mais de 100 trabalhadores, 4 PPDs.
Irlanda	3% das vagas, para empresas públicas.
Itália	15 a 35 trabalhadores, 1 PPD; 36 a 50 trabalhadores, 2 PPDs; Mais de 100 trabalhadores, 4 PPDs.
Japão	1,8% das vagas, para empresas com mais de 56 empregados.
Nicarágua	2% das vagas, para cada 50 trabalhadores.
Panamá	2% das vagas, para empresas com mais de 50 trabalhadores.
Peru	Não existem cotas fixadas.
Portugal	2% das vagas na iniciativa privada e 5% das vagas para administração pública.
Reino Unido	Não existem cotas fixadas.
Uruguai	4% das vagas no serviço público. Na iniciativa privada não existem cotas definidas.
Venezuela	2% das vagas, para empresas com mais de 50 trabalhadores.

Fonte: quadro elaborado pela autora, com dados do MTE e DEFIT (2007).

O levantamento da legislação brasileira e internacional referente as PPDs, está de acordo com o objetivo deste trabalho, que é viabilizar ações para estimular as organizações a contratar pessoas portadoras de deficiências não somente para cumprir a cota legal, mas para realmente incluí-las no mercado de trabalho.

3.5.2 Dimensão ética e de responsabilidade social

Apesar da ética empresarial sempre ter existido os administradores descobriram que este pode ser um diferencial no mercado de trabalho e fator de competitividade. A organização que se preocupa em atuar no padrão ético pode ser considerada adepta à responsabilidade social.

PATRUS (2005) conceitua ética como a reflexão sobre os valores e critérios que determinam a escolha de uma conduta correta com o objetivo de promover o bem comum, atingindo três alvos: não prejudicar ninguém, não deixar que ninguém o prejudique e não se prejudicar.

Responsabilidade social corporativa pode ser definida como um conjunto de características tais como: plural, distributiva, sustentável e transparente. A seguir serão descritas cada uma delas, conforme consta em site¹⁰, que trata sobre o tema.

- **Plural:** empresas não devem satisfações apenas aos seus acionistas, ao contrário, o mercado também deve prestar contas aos funcionários, à mídia, ao governo, ao setor não-governamental e ambiental e às comunidades para as quais presta serviço. As organizações só têm a ganhar conquistando novos parceiros sociais para contribuir no seu processo decisório. Um diálogo mais participativo não representa apenas uma mudança de comportamento da empresa, significa maior legitimidade social.
- **Distributiva:** aplica-se em toda cadeia produtiva, ou seja, não basta o produto final ser avaliado por fatores ambientais ou sociais, mas o conceito é de interesse comum e, portanto, deve ser difundido em todo o processo de produção. Assim como os consumidores, as empresas também são responsáveis por seus fornecedores e devem fazer valer seus códigos de ética aos produtos e serviços.
- **Sustentável:** o conceito de responsabilidade social está muito próximo ao de desenvolvimento sustentável. Uma atitude responsável em relação ao ambiente e

¹⁰ http://www.responsabilidadesocial.com/institucional/institucional_view.php?id=1

à sociedade garante os recursos e amplia o conceito a uma escala mais ampla. O desenvolvimento sustentável não só se refere ao ambiente, mas também o fortalecimento de parcerias duráveis, promove a imagem da empresa como um todo e leva ao crescimento orientado. Uma postura sustentável é por natureza preventiva e, por isso, possibilita a prevenção de riscos futuros, como por exemplo, impactos ambientais ou processos judiciais.

- **Transparente:** a globalização clama por transparência. Aos poucos as organizações são obrigadas a divulgar amplamente sua performance social e ambiental, os impactos de suas atividades e as medidas tomadas para prevenção ou compensação de acidentes. Nestes relatórios, geralmente anuais, constam sua performance, que é revisada/analisa de diferentes maneiras, não bastam somente o que consta nos livros contábeis. Algumas empresas já o fazem em caráter voluntário, mas a previsão é de que futuramente os relatórios sócio-ambientais serão compulsórios.

As características da responsabilidade social são muito discutidas no Brasil, o que já é um progresso para a profissionalização do setor na busca por estratégias de inclusão social no setor privado. No quadro abaixo, apresenta-se os indicadores da responsabilidade interna e externa desenvolvidos pelas empresas que atuam com a gestão de responsabilidade social.

Quadro 12 – Responsabilidade Social Interna e Externa

FOCO	RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA	RESPONSABILIDADE SOCIAL EXTERNA
Áreas de Atuação	Público interno (empregados e seus dependentes)	Comunidade
Instrumentos	Educação e Salários, Assistência Médica, Social e Odontológica	Educação e Saúde Assistência Social e Ecologia
Tipo de Retorno	Retorno de produtividade Retorno para os acionistas	Retorno social, de imagem, publicitário e para os acionistas.

Fonte: Neto e Fróes, 2001, p. 87.

3.5.3 Dimensão estratégica

A última das três dimensões elencadas por HEISKI (2004), que fundamentam a contratação de pessoas portadoras de deficiências, é a estratégica. Para PORTER (1999, apud HEISKI, 2004), a estratégia refere-se a escolhas dos rumos para a empresa e implica em ações e decisões pautadas por um padrão ou orientação. Estas decisões envolvem tudo o que diz respeito a ela, isto é: seus valores, missão, políticas.

Ao definir a política de recursos humanos, por exemplo, a organização deve prever em seu diagnóstico de que maneira as decisões desta área vão repercutir na empresa como um todo. É importante, também neste momento, ser analisada a diversidade da mão-de-obra, a cultura organizacional, a produção de cada setor, entre inúmeros outros fatores. Afinal, são estratégias que vão envolver a empresa como um todo tendo em vista que tratará com o capital humano da organização.

Como o objetivo principal desta pesquisa é a inclusão de pessoas portadoras de deficiência como estagiária, a que se acredita ser um passo para o mercado formal de trabalho, será apresentada, a seguir, os tipos de inserção de PPDs nas organizações públicas e privadas.

3.6 TIPOS DE INSERÇÃO DE PPD

Como foi apresentada em capítulo anterior, a legislação sobre a inclusão de pessoa portadora de deficiência é extensa. O site <http://www.tele-centros.org/discapacitados/secao=104&idioma=br¶metro=9829.html> traz informações e esclarecimentos sobre as diferentes formas de capacitação e contratação de PPDs nas empresas, que são apresentadas a seguir:

- **Oficina abrigada:** a instituição especializada promove oficinas em suas próprias instalações, por meio de contrato com empresas, fora do ambiente de trabalho. Normalmente a PPD passa por uma seleção antes da participação nesta oficina e não tem vínculo empregatício.

Nesta avaliação seleciona-se pessoas sem perspectiva de inserção no mercado competitivo, seja pelo nível de dependência decorrente da deficiência, seja por estarem em processo de aprendizado e aquisição de habilidades para futuro

ingresso no mercado, ou ainda pelas dificuldades das instituições em oferecer outro tipo de modalidade.

A oficina reproduz no ambiente institucional a condição normal de trabalho, possibilitando que a pessoa realize uma atividade produtiva, mas não que experimente o trânsito social decorrente do papel de trabalhador.

- **Emprego apoiado:** a PPD é inserida no mercado competitivo e tem suporte técnico para acompanhamento e aprendizagem das atividades e habilidades solicitadas para o exercício da atividade laboral.

Esta modalidade vai além dos requisitos do trabalho em si, porque inclui o aprendizado na locomoção, uso de dinheiro, postura profissional e pessoal, entre outros. Com o passar do tempo acredita-se que este apoio possa ser retirado, garantindo uma certa independência e autonomia para a pessoa com deficiência.

- **Emprego inclusivo:** a pessoa com deficiência é inserida no mercado competitivo, sem apoio técnico no local, mas com um trabalho prévio de preparação do ambiente organizacional, no qual a PPD é treinada para a tarefa no local do trabalho, isto é, "aprende fazendo".

- **Teletrabalho:** a pessoa não precisa ir à empresa, exerce suas atividades à distância, em sua residência, ou não. O horário de trabalho é flexível, a PPD pode administrar suas tarefas de acordo com outras atividades do seu dia-a-dia.

Com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação, o teletrabalho tem crescido como tendência de mercado, determinando, muitas vezes, a inserção de uma pessoa com deficiência em atividades produtivas.

- **Estágio interno:** modalidade na qual a pessoa com deficiência passa por estágio em algum setor dentro da própria instituição especializada, com perspectiva de inserção no mercado competitivo ou não.

- **Equipe de prestação de serviço:** a instituição forma equipes de PPDs para prestação de serviço em empresas em caráter temporário, como por exemplo, serviços de jardinagem, manutenção, digitação. A instituição especializada atua como intermediária, oferecendo o serviço e administrando o pagamento.

- **Cooperativa:** modalidade que envolve a organização de um grupo para uma determinada atividade produtiva, na qual os próprios cooperados realizem atividades de produção e gestão da empresa. Envolve conceito de autogestão, compromisso e participação.

É uma opção diante do mercado de trabalho competitivo com altos índices de desemprego para as populações excluídas.

Apesar da existência destas modalidades para a inserção de pessoas portadoras de deficiências, algumas empresas ainda encontram dificuldades para preencher as cotas por falta de profissionais. Para DOVAL (2006), quando se aprofunda a análise vê-se que um dos grandes impeditivos é a falta de escolaridade e de cursos preparatórios profissionalizantes para esta faixa de população.

No aspecto educacional, o CENSO de 2000 divulga que a taxa de alfabetização das pessoas de 15 anos ou mais de idade era de 87,1%. Já entre os portadores de, pelo menos, uma das deficiências investigadas era de 72,0%.

Do total de pessoas de 15 anos ou mais de idade sem instrução ou com até 3 anos de estudo, 32,9% eram portadoras de alguma deficiência. Regionalmente observaram-se percentuais semelhantes de PPDs para este nível de instrução. A grande diferença aparece a partir do 1º grau completo ou 8 anos de estudo: aí o percentual de PPDs cai para valores próximos a 10%. Ou seja, enquanto no grupo com menor instrução, quase uma entre três pessoas era portadora de deficiência, entre os que concluíram pelo menos o 1º grau, somente uma em cada dez pessoas tinha alguma incapacidade.

A freqüência escolar dos brasileiros PPDs de 7 a 14 anos de idade estava praticamente universalizada 94,5%. Mas, para os portadores de, pelo menos, uma das deficiências investigadas o percentual era menor, 88,6% e caía para 74,9% no caso das deficiências severas. A menor taxa de freqüência escolar foi observada entre as pessoas que tinham alguma deficiência física permanente 61,0%.

Para que a pessoa portadora de deficiência possa ser incluída dignamente no mercado de trabalho são necessárias algumas estratégias, conforme pode ser visto nos Anexos desta pesquisa.

Na conclusão deste capítulo, fundamentaram-se conceitos e teorias de diversos autores, de acordo com o assunto tratado.

FERNANDES e NETO [2005], consideraram alguns fatores críticos na gestão de múltiplos vínculos como, por exemplo, a retenção dos trabalhadores que apresentam melhor desempenho na organização, a integração e a cooperação entre trabalhadores dos diferentes vínculos, o nível de satisfação dos clientes com o trabalho dos terceiros, entre outros.

Estudou-se a nova legislação sobre os estágios, modificada por meio do Parecer 1013/07, que altera a legislação de estágios, fazendo com que as empresas modifiquem a forma de contrato, tendo em vista que, de acordo com BOOG (2002), o estágio é benéfico tanto para o estudante como para as organizações.

Existe ampla literatura e legislação sobre deficiência, versando sobre os conceitos, categorias, formas de inclusão, acessibilidade, que também fizeram parte deste capítulo. O Decreto 914/93 dispõe sobre a política nacional de integração da pessoa portadora de deficiência.

HEISKI (2004) acredita que para o cumprimento da função social para a contratação da PPD, existem três dimensões: a legal, a ética e de responsabilidade social e a estratégica.

O maior problema na seleção de uma pessoa portadora de deficiência, segundo pesquisa realizada DOVAL (2006), é a falta de capacitação. Por este motivo acredita-se que projetos como os realizados pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), nos quais estudantes com limitações físicas, visuais, auditivas ou intelectuais são encaminhados para a capacitação prática em empresas e órgãos públicos e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), que publicou formas de acessibilidade para as PPDs, possam, de alguma maneira, encorajar as empresas a incluírem o portador de deficiência nos seus quadros funcionais, independente do vínculo.

E, finalmente, para que a inclusão da PPD seja satisfatória, AMIRALIAN (2000) acredita que o uso de terminologias como 'deficiência', 'incapacidade' e 'desvantagem' – já classificadas anteriormente - contribuem para aproximar as pessoas, favorecem a comunicação e possibilitam a construção de pontes culturais. GIL (2002) também espera contribuir com a inclusão, orientando as empresas para que aceitem a deficiência da forma como ela existe, não a subestimando. Da mesma forma, um site de Portugal traz dicas interessantes para comunicação com a pessoa portadora de deficiência, como pode ser observado nos Anexos 2, 3 e 4, nos quais trazemos as dicas, estratégias e orientações para integrar as PPDs.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para realizar a pesquisa sobre a inclusão de pessoa portadora de deficiência como estagiária no Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN/RS) adotou-se a estratégia de coleta de dados a partir da aplicação de questionários em dois grupos: interno (servidores do DETRAN/RS) e externo (instituições de ensino). Os instrumentos foram compostos de questões quantitativa e qualitativa descritiva. Por meio desta é que se podem ter opiniões mais significativas e concretas. Esta estratégia proporciona respostas pessoais, levando os respondentes a expressarem livremente suas opiniões, de acordo com experiências pessoais e profissionais.

Os instrumentos de pesquisa foram enviados, por *e-mail*, para 71 destinatários, sendo 40 servidores do DETRAN/RS, chefes de setores, encarregados de entrevistar os estagiários para contratação pela Coordenadoria de Recursos Humanos e 31 instituições de ensino indicadas pela Secretaria de Educação do Rio Grande do Sul (SEC/RS), Departamento de Educação Especial e instituições que trabalham com deficientes, como a Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas Portadoras de Deficiência e de Altas Habilidades no Rio Grande do Sul (FADERS) e a Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS). Foram respondidos 29 questionários, 24 do DETRAN/RS e 04 das instituições de ensino.

Para ROESCH (1999) a utilização de métodos científicos é de grande relevância nas pesquisas acadêmicas. Ele acredita que, mesmo quando o trabalho não for de caráter científico, a pesquisa valoriza e dá credibilidade ao assunto desenvolvido.

4.1 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Foram aplicados questionários para dois públicos: chefias do DETRAN/RS e escolas/ instituições que trabalham com educação e/ou profissionalização da pessoa portadora de deficiência. Nos questionários foram apresentadas questões abertas e fechadas, usadas em estudos qualitativos e quantitativos, segundo ROESCH (1999).

4.1.1 Questionário I – Instituição de Ensino

O questionário destinado às instituições/escolas públicas que trabalham com educação especial foi enviado por e-mail - após autorização da Secretaria Estadual de Educação, Departamento de Educação Especial - em 25 de julho, com prazo de preenchimento até o dia 30. Como nenhum questionário foi respondido nesta data, acredita-se que pelo recesso escolar, o instrumento foi reencaminhado em 04 de agosto, com prazo de entrega até 08.

Encaminhado para 31 escolas e/ou instituições, foram respondidos somente 12,90% dos questionários, ou seja, quatro.

4.1.2 Questionário II – Chefias do DETRAN/RS

O questionário destinado às Chefias do DETRAN/RS também foi enviado por e-mail em 23 de julho, com prazo de preenchimento até o dia 28. Encaminhado para funcionários de 40 setores, investidos nos seguintes cargos: 05 Chefes de Divisão, 24 Coordenadores de Setor, 08 Assessores e 03 Diretores. Foram respondidos 60% dos questionários enviados, ou seja, 24.

4.1.3 Análise dos dados

As respostas dos questionários geraram resultados qualitativos – questões abertas – e quantitativos – questões fechadas.

A primeira razão para se conduzir uma pesquisa quantitativa, segundo *site Ethos*¹¹ (2002), é descobrir quantas pessoas de uma determinada população compartilham uma característica ou um grupo de características. Ela é especialmente projetada para gerar medidas precisas e confiáveis que permitam uma análise estatística.

Nas questões objetivas os dados coletados foram tratados estatisticamente de forma paramétrica para a frequência de respostas idênticas, revelando o percentual em relação ao total de participantes.

¹¹ http://www.ead.unicamp.br/trabalho_pesquisa/Pesq_quant.htm

Para as questões abertas, foi realizada uma análise crítica das respostas, agrupando-as de acordo com o foco apresentado. Ao término deste processo, apresentar-se-á um diagnóstico das respostas.

5 RESULTADOS DA PESQUISA

Os resultados da pesquisa validam a teoria apresentada neste trabalho no que se refere ao cumprimento das cotas determinadas pela legislação, a necessidade de capacitação da pessoa portadora de deficiência e a acessibilidade para que possam realizar um trabalho com qualidade.

Destacam-se, também, respostas que ratificam a assertiva de que a inclusão não pode ser vista como assistencialismo, ao contrário, deve valorizar a dignidade da PPD. Isto acontece quando as chefias acreditam que qualquer Setor do DETRAN/RS pode receber um portador de deficiência, respeitadas, obviamente, as limitações de cada um.

A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa realizada por meio de questionários, enviado por e-mail, para as instituições públicas de ensino e chefias do Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/RS.

5.1 RESULTADOS DA PESQUISA JUNTO ÀS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

Das quatro instituições que responderam o questionário, foram assinaladas três modalidades de ensino: educação especial (3), fundamental (1) e fundamental e médio (1).

Tabela 1 – Modalidade de ensino da escola/instituição

Modalidade de ensino	Freqüência
Educação especial	3
Fundamental	1
Fundamental e médio	1
Médio	0
Superior	0

Uma das instituições respondeu que tem atendimento especializado, disponibilizando o curso de LIBRAS e apoio ao surdo, duas informaram não ter nenhum tipo de atendimento e outra, deixou a questão em branco.

Tabela 2 – Atendimento especializado

Atendimento especializado	Frequência
Sim	1
Não	2
Sem resposta	1
Total	4

O total de alunos portadores deficientes das instituições respondentes foi de 353 alunos, matriculados em quatro instituições de ensino. Sendo a maioria deles, 56.66% possuidores de deficiência mental.

Tabela 3 – Total de alunos, por deficiência.

Deficiência	Total	Porcentagem
Auditiva	129	36,54%
Física	-	
Mental	200	56,66%
Múltipla	-	
Visual	24	6,80%
Total	353	100,00%

Duas, das quatro escolas que participaram da pesquisa, informaram já participar de programas de estágios em parceria com empresas públicas, uma relatou que iniciou recentemente seu trabalho de apoio ao deficiente e a outra respondeu que já participa com diversas empresas privadas, porém não informou o número de alunos.

Tabela 4 – Participação em programas de estágio

Resposta	Instituição	Total aluno	Organizações que acolhem a PPD, como estagiária.
Sim	Louis Braille	20	Assembléia Legislativa Câmara Municipal de Vereadores Hospital da Brigada Militar
Sim	Escola Especial Cristo	S/R	Diversas empresas privadas
Não	CAS - FADERS	S/R	-
Sim	Lilia Mazon	19	Assembléia Legislativa, Câmara Municipal, Tribunal de Justiça Federal.

Três, dos quatro respondentes, estão totalmente satisfeitos com a participação de portadores de deficiência em programas de estágio.

Tabela 5 – Nível de satisfação

Satisfação	Total	Justificativa
Totalmente satisfatória	3	Além da própria inclusão, a PPD mostra seu potencial. Todos os alunos continuam empregados. Após o término do estágio são incluídos no mercado de trabalho formal.
Parcialmente satisfatória		
Nem satisfatória nem insatisfatória		
Parcialmente insatisfatória		
Totalmente insatisfatória		
Sem resposta	1	

Todos as respostas são positivas quando questionado sobre a participação de PPDs em programas de estágio.

Tabela 6 – Estágio propicia inclusão?

Inclusão	Total
Sim	4
Não	0
Sem resposta	0
Total	4

Metade das instituições de ensino:

- Concorda sempre que a legislação existente não é suficiente para inclusão de pessoa portadora de deficiência.
- Discorda na maioria das vezes quando a afirmativa é de que as empresas não contratam PPD pelo preconceito dos colegas.
- Às vezes discorda, às vezes concorda, que:
 - as organizações desconhecem a legislação sobre PPD;
 - as organizações não sabem como atender às necessidades de PPD;
 - as organizações que contratam PPD o fazem para cumprir a legislação; e,
 - as organizações que contratam PPD o fazem pela responsabilidade social.
- Concorda, na maioria das vezes que:
 - as organizações que contratam PPD o fazem para cumprir a legislação; e,

- empresas privadas e públicas têm preconceito em relação à contratação de PPD.
- Discorda sempre, com relação à questão de que não existem cursos profissionalizantes que incluem PPD.

Três das quatro instituições que responderam o questionário:

- Às vezes discorda, às vezes concorda que as PPDs não estão preparadas para o mercado de trabalho.
- Concorda sempre que o estágio é uma excelente forma de inclusão da PPD e que, por meio do estágio a PPD sente-se socializada.

Os demais resultados tiveram 25% de resposta.

Tabela 7 – Sobre PPD:

Assertiva	1	2	3	4	5
A legislação sobre PPD não é suficiente para inclusão.	1			1	2
As empresas não contratam PPDs pelo preconceito dos colegas.		2	1		1
As organizações desconhecem a legislação sobre PPD.		1	2	1	
As organizações não sabem como atender às necessidades da PPD.		1	2		1
As organizações que contratam PPD o fazem para cumprir a legislação.			2	2	
As organizações que contratam PPD o fazem pela responsabilidade social.	1		2	1	
As PPDs não estão preparadas para o mercado de trabalho.			3		1
Empresas privadas têm preconceito em relação à contratação de PPD.		1	1	2	
Empresas públicas têm preconceito em relação à contratação de PPD.		1	1	2	
Não existem cursos profissionalizantes que incluem PPD.	2		1	1	
O estágio é uma excelente forma de inclusão da PPD.			1		3
Por meio do estágio a PPD sente-se socializada.			1		3

1- Discordo sempre / 2- Discordo na maioria das vezes. / 3- Às vezes discordo, às vezes concordo.

4- Concordo na maioria das vezes. / 5- Concordo sempre.

A metade dos entrevistados acredita ser importante a realização deste trabalho, a outra, não respondeu.

Tabela 8 - Opinião sobre a pesquisa:

Opinião	Frequência
Muito importante. Momento de aprendizagem para o ingresso formal de trabalho.	1
O estágio para PPD tem a mesma importância que para qualquer pessoa: experiência para a futura inclusão no mercado de trabalho	1
Sem resposta	2
Total	4

Apesar das várias tentativas, sem sucesso, em obter um maior número de respostas das instituições que trabalham com educação especial, acredita-se que os questionários devolvidos refletem a opinião das demais com relação à importância do estágio na inclusão das pessoas portadoras de deficiências no mercado formal de trabalho.

5.2 RESULTADOS DA PESQUISA COM AS CHEFIAS DO DETRAN/RS

As Chefiarias do DETRAN/RS que responderam ao questionário acreditam na possibilidade de incluir pessoas portadoras de deficiências como estagiárias no DETRAN/RS. Foi perguntado o seguinte: Os programas de responsabilidade social, adotados por algumas empresas, têm estimulado a integração das pessoas portadoras de deficiência por meio da oferta de trabalho/estágio. Diante destas ações você acredita ser possível incluir as PPDs como estagiárias no DETRAN/RS? A tabela a seguir demonstra os resultados.

Tabela 9 – Inclusão de PPD como estagiária no DETRAN/RS.

Inclusão	Frequência	Porcentagem
Sim	24	100%
Não	0	0
Sem resposta	0	0
Total	24	100%

Quando questionados sobre o porquê de suas respostas, a maioria dos servidores justificou o interesse em incluir a PPD como estagiária no DETRAN/RS, por ser um direito legal. Porém, ressaltam a necessidade de que para que esta inclusão seja satisfatória, devem ser disponibilizados os recursos necessários para a

realização das tarefas. Relatam, também, que têm conhecimento de pessoas portadoras de deficiência que trabalham satisfatoriamente, contribuindo com o desenvolvimento das atividades nas organizações.

Tabela 10 - Justificativa sobre a inclusão da PPD como estagiária.

Justificativa	Frequência	Porcentagem
Acredita ser possível, desde que a deficiência não comprometa a realização das atividades.	3	12,50%
Algumas atividades podem ser exercida por PPD, aumentam a auto-estima	3	12,50%
Benéfico para a Autarquia e PPD.	2	8,33%
É um direito. Deve ter os recursos necessários.	6	25,00%
Tem conhecimento de PPDs que trabalham satisfatoriamente.	5	20,83%
Sem resposta.	5	20,84%
Total	24	100,00%

Esta questão não é excludente. Todas as chefias acreditam que o Setor tem condições incluir deficientes físicos, e, logo após, deficientes auditivos e visuais. Ressaltando que, para haver esta inclusão, deve ser propiciada a acessibilidade, dependendo da deficiência do estagiário.

Tabela 11 - Tipo de deficiência que o Setor tem condições de incluir.

Deficiência	Frequência	Porcentagem
Auditiva	16	66,66%
Física	24	100,00%
Mental	2	8,33%
Múltipla	2	8,33%
Visual	6	25,00%

A maioria das chefias – 58,33% - acredita que o estagiário portador de deficiência pode realizar atividades administrativas. Seguido de que eles estão aptos à qualquer atividade, desde exista condições para a efetivação destas tarefas.

Tabela 12 - Atividades que podem ser desenvolvidas por PPD:

Atividades	Frequência	Porcentagem
Todas as atividades, respeitadas as adaptações necessárias para acessibilidade.	8	33,33%
Apoio administrativo, digitação.	14	58,33%
Cada Setor deve definir as tarefas.	1	4,17%
Desenvolvimento de programas de informática.	1	4,17%
Total	24	100,00%

A totalidade dos respondentes informa que não existem softwares no Setor para uso dos portadores de deficiência.

Tabela 13 - Software de acessibilidade

Existência de software	Frequência	Porcentagem
Sim	0	0
Não	24	100%
Total	24	100%

Mais da metade dos servidores respondentes, 54%, tem interesse em capacitar-se neste sentido.

Tabela 14 - Interesse dos servidores em capacitação

Capacitação	Frequência	Porcentagem
Sim	13	54,16%
Não	8	33,34%
Sem resposta	3	12,50%
Total	24	100,00%

As respostas para esta questão não eram excludentes, os cursos citados foram os de Libras (78,57%) e Braille (21,43%). Ademais, foi sugerida pesquisa na Autarquia para levantar os interesses.

Tabela 15 - Qual curso pretendido?

Curso	Frequência	Porcentagem
Libras	11	78,57%
Braille	3	21,43%
Total	14	100,00%

A grande maioria – 87,50% - das chefias respondeu que existem dificuldades a serem superadas para a inclusão de pessoa portadora de deficiência.

Tabela 16 - Existem dificuldades a serem superadas?

Capacitação	Frequência	Porcentagem
Sim	21	87,50%
Não	3	12,50%
Total	24	100,00%

Dos 21 servidores que responderam “sim” na questão sobre a existência de dificuldades a serem superadas na inclusão de PPD como estagiária no DETRAN/RS, 11 somente apontaram as dificuldades, sem elencá-las, como solicitado. A frequência deu-se da seguinte forma:

- (7) acesso.
- (8) falta de pessoal capacitado para inclusão.
- (9) falta de equipamento de acessibilidade.
- (3) incompatibilidade com as atividades do Setor.
- (2) outras dificuldades.

Tabela 17 - Quais dificuldades, por prioridade:

Dificuldade	1	2	3	4	5
Acesso	5	1	3		1
Falta de pessoal capacitado para a inclusão	2	3	4		1
Falta de equipamento de acessibilidade	2	4	2	2	
Incompatibilidade com as atividades do Setor		1	1	5	1
Outras dificuldades	1			1	2

Foi questionado, também, sobre quais outras dificuldades, além das que apareceram, poderiam dificultar a inclusão do estagiário PPD no DETRAN/RS. Foram citadas:

- Barreiras atitudinais, preconceito.
- Falta servidor para treinar o estagiário.
- Falta de estímulo para esse tipo de contrato.
- Falta pessoa capacitada para auxiliar na inclusão da PPD.
- Comprometimento dos administradores.

- Paciência dos colegas.
- Grande volume de trabalho.
- As vagas de estágio devem ser aumentadas, para haver a inclusão.
- Aquisição de ferramentas compatíveis com a necessidade da PPD.
- Treinamento das PPDs.

A maioria dos setores, 62,50%, afirmaram que existem setores que têm maior facilidade para inclusão de estagiário PPD no DETRAN/RS.

Tabela 18 - Existe setor com maior facilidade de inclusão?

Facilidade de inclusão	Frequência	Porcentagem
Sim	15	62,50%
Não	5	20,83%
Sem resposta	4	16,66%
Total	24	100,00%

O único setor que foi efetivamente citado foi a Central de Documentação – CEDOC, os demais foram relacionados diretamente à atividade ou área de atuação. A maior parte dos respondentes acreditam que todos os setores da Autarquia podem incluir os estagiários.

Tabela 19 - Qual Setor/Áreas?

Setor/Área	Justificativa	Frequência	Porcentagem
Administrativa	Compatibilidade	4	19,05%
Informática	Compatibilidade	3	14,29%
Teleatendimento	Compatibilidade	4	19,05%
Educação	Troca experiências	1	4,76%
Todos os setores	Inclusão	6	28,57%
Recepção	Deficiente físico/pouca mobilidade	1	4,76%
CEDOC	Atividade rotineira	2	9,52%
Total		21	100,00%

A grande maioria – 75% - concorda com a reserva de 10% das vagas para pessoas portadoras de deficiência nos órgãos públicos e de 2% (até 200 empregados), 3% (de 201 a 500 empregados), 4% (de 501 a 1000 empregados) e 5% (mais de 1000 empregados) nas empresas privadas, conforme prevê a legislação em vigor.

Tabela 20 - Reserva de vagas para PPD.

Reserva de vaga	Frequência	Porcentagem
Sim, concorda.	18	75,00%
Não, não concorda.	3	12,50%
Sem resposta	3	12,50%
Total	24	100,00%

Esta questão não é excludente, a maioria dos setores é a favor da inclusão e da reserva de vagas, porém ressaltam que se faz necessária a acessibilidade para essa PPD.

Tabela 21 - Justificativa sobre reserva de vagas:

Justificativa	Frequência	Porcentagem
Acredita que, desde que tenham formação, todos podem concorrer da mesma forma.	3	15,00%
Inclusão social, desde que haja condições de acessibilidade.	10	50,00%
Benefícios para a PPD e organização	2	10,00%
Faltam incentivos.	1	5,00%
Restrição no mercado de trabalho	1	5,00%
Garantia legal	3	15,00%
Total	20	100,00%

Os servidores responderam favoravelmente à inclusão de pessoas portadoras de deficiência como estagiárias no DETRAN/RS, porém, reforçam a necessidade de dar acesso a ela para realizar o seu trabalho.

Tabela 22 - Opinião sobre o trabalho:

Opinião	Frequência	Porcentagem
Ótima iniciativa, a inclusão deve ser incentivada.	6	26,08%
Os setores devem estar preparados para receber a PPD	7	30,44%
Não há problemas na inclusão	3	13,04%
Dar oportunidade de trabalho à PPD	1	4,35%
Inclusão social, benefício para a organização e PPD.	3	13,04%
Aguardar que os servidores tenham condições de receber a PPD	1	4,35%
Medida de grande impacto, quanto à finalidade social.	2	8,70%
Total	23	100,00%

Ao finalizar este capítulo, acredita-se no cumprimento dos objetivos geral e específico desta pesquisa: sondar os dados referentes à educação especial nas instituições públicas indicadas pela Secretaria Estadual de Educação, identificar setores e atividades compatíveis com as deficiências, visando a inclusão dos estagiários no Departamento Estadual de Trânsito e propor formas de inclusão de estagiários com parcerias de órgãos competentes para seleção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desta pesquisa foi o de identificar e analisar as potencialidades de inclusão de pessoas portadoras de deficiência como estagiárias no Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/RS, despertando o interesse dos Setores em incluí-las na realização de atividades.

Acredita-se que esta inserção é possível, de acordo com as respostas favoráveis das chefias dos Setores. Foram respondidos 60% dos questionários encaminhados, só por este índice já se pode notar o interesse em receber as PPDs.

Ainda de acordo com as respostas nos questionários, as Chefias apontam que todos os setores da Autarquia têm potencialidades para receber o estudante portador de deficiência – auditiva e física foram considerados os tipos que o Setor tem mais condições de incluir – para realizar qualquer atividade, desde que respeitadas as limitações de cada estagiário. Tarefas de apoio administrativo e digitação foram as mais citadas.

Os servidores têm interesse em capacitar-se para receber a PPD. Os cursos de Libras e Braille foram os mais citados.

A resposta das instituições de ensino não pode ser considerada tão satisfatória quanto a pesquisa interna. Possivelmente pelo período de recesso escolar, poucos questionários foram devolvidos, apesar de estatisticamente ser considerado um índice aceitável.

De acordo com a pesquisa, a Assembléia Legislativa e a Câmara Municipal são órgãos que já propiciam a inclusão de portadores de deficiência em seu quadro funcional. As instituições de educação especial consideram totalmente satisfatória esta forma de inserção e relatam que alguns estagiários estão no mercado de trabalho formal, graças à participação de projetos desta natureza.

Sabe-se, porém, que não existem muitos casos de sucesso como este. Segundo o IBGE, dados levantados no Censo de 2000, informam que 14,5% da população brasileira era portadora de alguma das deficiências citadas na pesquisa, destes, somente 9 milhões estão no mercado de trabalho. São poucos, se comparados ao total de adultos aptos. Urge capacitar essas pessoas, seja incentivando as empresas para realizar projetos institucionais relativos à inclusão, seja investindo nas escolas especializadas.

Conclui-se, a partir deste estudo, que as partes interessadas estão abertas ao diálogo, ou seja, de um lado as escolas têm os alunos que estão sendo preparados para o mercado de trabalho; de outro, a Autarquia tem interesse em recebê-los, respeitadas as dificuldades de cada estagiário.

Para o DETRAN/RS participar efetivamente de programas de inserção de pessoas portadoras de deficiências como estagiárias, propõe-se um estudo junto a instituições como CIEE e SENAC, que já têm experiências positivas nesta área e, com a participação da FDRH e da Coordenadoria de Recursos Humanos da Autarquia, organizar um projeto-piloto com a inclusão de, no mínimo, cinco PPDs em setores que possam ter auxílio permanente da CRH, no que for necessário.

Por fim, acredita-se que este trabalho, após consideração e avaliação da direção e sensibilização dos setores do DETRAN/RS, poderá alavancar novos projetos e colaborar para que a inclusão seja benéfica para todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMIRALIAN, Maria L. T. et al. **Conceituando deficiência**. Revista de Saúde Pública. São Paulo. USP. V. 34, nº 1, fev. 2000, p. 97-103.

BOOG, Gustavo Gruneberg. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. São Paulo: Gente, 2002, 2v: il.

BRASIL. **Decreto 44.300** de 20 de fevereiro de 2006. Disponível na Internet. http://www.faders.rs.gov.br/decreto_44300.php. Acesso em julho de 2008.

BRASIL. **Decreto 3.298** de 20 de Dezembro de 1999. Regulamenta a Lei 7.853 de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência. Consolida as normas de proteção e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília. 21 dez. 1999.

BRASIL. **Lei nº 8.859**, de 23 de março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio.

BRASIL. **Lei Estadual 12.339** de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível na Internet http://www.faders.rs.gov.br/decreto_5626.php. Acesso em julho de 2008.

BRASIL. **Parecer 1013** de 06 de Novembro de 2007. Dispõe sobre os estágios de estudantes de instituições de educação superior, da educação profissional e do ensino médio, inclusive nas modalidades de educação de jovens e adultos e de educação especial e dá outras providências. <http://www.senado.gov.br/sf/atividade/Materia/getHTML.asp?t=11770>. Acesso em abril de 2008.

BUENO, Silveira. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. Edição revisada e atualizada. São Paulo: FTD, 2000.

CARRION, Rosinha. **Responsabilidade social: a difícil prática do discurso**. Artigo publicado no Jornal da UFRGS, 2006.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **O portador de deficiência no mercado formal de trabalho**. Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Doutrina. Disponível na Internet: <http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id249.htm>. Acesso em: 07 de abril de 2008.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA – CIEE. **Mais Oportunidades de Estágios para Deficientes**. http://www.administradores.com.br/noticias/mais_oportunidades_de_estagios_para_deficientes/14303/. Acesso em 24 maio de 2008.

DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO. Coordenadoria de Recursos Humanos. **Relatório de 2007**. Área de Estágios. 2007

DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO. <http://www.detran.rs.gov.br>. Acesso em outubro de 2007.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. 198 p. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.

FERNANDES, Maria Elizabeth Rezende e NETO, Antonio Carvalho. **A Visão de 513 Dirigentes das Maiores Empresas Brasileiras sobre a Gestão dos Múltiplos Vínculos Contratuais**. http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=39&cod_evento_edicao=8&cod_edicao_trabalho=1328

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Manual de Instruções para Aplicação de Provas Especiais e Condições Especiais**. Núcleo de Execução de Projetos, 2007.

GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

_____. **O que é inclusão social?** Disponível em <http://www.redebrasil.tv.br/salto/boletins2002/ede/edetxt1.htm>. Acesso em agosto de 2008.

GUGEL, Maria Aparecida. **Inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho: papel do Ministério Público do Trabalho**. Ministério Público do Trabalho. Publicações, 2001.

HEISKI, Rosângela Maria Mendonça Soares. Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: **Encontro da ANPAD (ENANPAD)**, 2004. Curitiba, ANPAD, 2004. Cd-rom.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2000**. Disponível em www.ibge.gov.br/censo/default.php. Acesso em fev. 2008.

MATOS, Ana Maria; SOARES, Mônica Fonseca e FRAGA, Tânia. **Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos da Escola de Administração**. Porto Alegre, 2007.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor**. 2 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MOTTA, Lubianca Neves. **Caminhos para inclusão da pessoa com deficiência: Estudo de caso no SENAC/RS**. Trabalho de conclusão do curso de Graduação em Administração. 2008, 82 p.

NERI, Marcelo Cortés. **Retratos da Deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS. 2003.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde**. Lisboa: OMS, 2004.

PASTORE, José. **O Trabalho dos Portadores de Deficiência**. XI Encontro Nacional de Entidades de Deficientes Físicos. ONEDEF, Recife. 05/09/2000.

_____. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PATRUS, Marcos. **Ética nos negócios e nas organizações da sociedade civil**. 2005. Disponível em http://www.responsabilidadesocial.com/article/article_view.php?id=415. Acesso julho de 2008.

RIBAS, João Batista Cintra. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

ROESCH, S. M. A. R. **Projetos de estágios e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. São Paulo: Atlas, 1999.

SENAC. DN. **Deficiência e competência: programa de inclusão das pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do SENAC**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2002. Disponível em www.senac.com.br.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007. Disponível em http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf. Acesso em 10 de julho de 2008.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZERO HORA. **O Futuro do Estágio**. Porto Alegre: Zero Hora. Caderno Empregos e Oportunidades. 08 de julho de 2007. pág. 1 e 2.

http://www.responsabilidadesocial.com/institucional/institucional_view.php?id=1.
Responsabilidade social. Acesso em abril de 2008.

ANEXO 1
QUESTIONÁRIOS

Porto Alegre,....de julho de 2008.

Senhor(a) Diretor(a):

Tendo em vista a realização de trabalho de conclusão do Curso de Gestão de Pessoas, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, trabalho este intitulado INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA COMO ESTAGIÁRIAS NO DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO – DETRAN/RS, orientado pela Profª. Elaine Di Diego Antunes e conforme Projeto em anexo, solicito sua colaboração para responder o questionário abaixo, até o dia **de julho**, a fim de ou fundamentar pesquisa sobre o tema.

Contando com sua valiosa colaboração, antecipo sinceros agradecimentos.

Rosana Della Pace

QUESTIONÁRIO I
INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Nome da Instituição: _____

Endereço: _____

e-mail: _____ Telefone: _____

Nome da pessoa que responde ao questionário: _____

1. Modalidade e/ou Grau(s) de ensino(s) na qual está inserida a Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) na sua instituição:

educação especial.

fundamental.

fundamental e médio.

médio.

superior.

2. A instituição - se não for direcionada somente para educação especial - possui algum atendimento especializado para alunos PPDs?

Sim. Quais? Sala de recursos para Deficiência Auditiva.

Sala de recursos para Deficiência Mental.

Sala de recursos para Deficiência Visual.

Outros. Quais? _____

Não.

3. Total de alunos, por tipo de deficiência:

auditiva: _____ alunos.

física: _____ alunos.

mental: _____ alunos.

múltipla: _____ alunos.

visual: _____ alunos.

4. Os alunos deficientes, maiores de 16 anos, participam ou já participaram de programas de estágios?

() sim. Quantos? _____ alunos.

() Instituição pública. Quais? _____

() Iniciativa privada. Quais? _____

() não. Por quê?

() falta de oportunidade.

() desconhecimento da legislação.

() outros motivos. Quais? _____

5. A participação do aluno em programas de estágios foi considerada:

() totalmente satisfatória.

() parcialmente satisfatória.

() nem satisfatória nem insatisfatória.

() parcialmente insatisfatória.

() totalmente insatisfatória.

Justifique sua resposta: _____

6. No seu entender, a participação da pessoa portadora de deficiência (PPD) em programas de estágios propicia a inclusão no mercado de trabalho?

() sim.

() não.

7. Marque as afirmativas conforme a legenda a seguir:

- 1 - Discordo sempre.
- 2 - Discordo na maioria das vezes.
- 3 - Às vezes discordo, às vezes concordo.
- 4 - Concordo na maioria das vezes.
- 5 - Concordo sempre.

A legislação sobre PPD não é suficiente para inclusão.	1	2	3	4	5
As empresas não contratam PPDs pelo preconceito dos colegas.	1	2	3	4	5
As organizações desconhecem a legislação sobre PPD.	1	2	3	4	5
As organizações não sabem como atender às necessidades da PPD.	1	2	3	4	5
As organizações que contratam PPD o fazem para cumprir a legislação.	1	2	3	4	5
As organizações que contratam PPD o fazem pela responsabilidade social.	1	2	3	4	5
As PPDs não estão preparadas para o mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
Empresas privadas têm preconceito em relação à contratação da PPD.	1	2	3	4	5
Empresas públicas têm preconceito em relação à contratação da PPD.	1	2	3	4	5
Não existem cursos profissionalizantes que incluem PPD.	1	2	3	4	5
O estágio é uma excelente forma de inclusão da PPD.	1	2	3	4	5
Por meio de estágio a PPD sente-se socializada.	1	2	3	4	5

Porto Alegre, ...de julho de 2008.

Senhor(a) Chefe:

Tendo em vista a realização de trabalho de conclusão no Curso de Gestão de Pessoas, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, intitulado a INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA COMO ESTAGIÁRIAS NO DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO – DETRAN/RS, solicito sua colaboração respondendo o questionário abaixo, até o dia ... **de julho**, a fim de fundamentar pesquisa sobre o tema.

Certa de sua valiosa colaboração antecipo sinceros agradecimentos.

Rosana Della Pace

QUESTIONÁRIO II
CHEFIAS DO DETRAN/RS

Setor: _____

1. Os programas de responsabilidade social, adotados por algumas empresas, têm estimulado a integração das pessoas portadoras de deficiência por meio da oferta de trabalho/estágio. Diante destas ações você acredita ser possível incluir as PPDs como estagiárias no DETRAN/RS?

() sim.

() não.

Por quê? _____

Em caso afirmativo, esse Setor acredita ter condições de incluir pessoas com a(s) seguinte(s) deficiência(s):

() auditiva.

() física.

() mental.

() múltipla.

() visual.

De acordo com a sua resposta anterior, especifique as atividades que podem ser desenvolvidas por pessoa portadora de deficiência:

2. Existe no Setor algum software de acessibilidade e/ou colaborador capacitado que poderá auxiliar a PPD?

() sim. Qual?

Softwares:

Linguagens:

() DOS VOX

() Braille

() Micro Fênix

() Libras

() Outro(s). Qual/Quais? _____

() não.

3. Os colaboradores desse Setor demonstram interesse em capacitar-se para trabalhar com PPDs?

() sim. Qual curso pretendido? _____

() não.

4. No seu entendimento, existem dificuldades que precisam ser superadas para a inclusão?

() sim.

() não.

Em caso afirmativo, elencar quais são as dificuldades, enumerando-as de 1 a 5, por prioridade:

() acesso.

() falta de pessoal capacitado para a inclusão.

() falta de equipamento de acessibilidade.

() incompatibilidade com as atividades do Setor.

Qual: _____

() outras dificuldades. Cite quais: _____

5. Com base em suas observações, há setor(es) no DETRAN/RS em que seria mais fácil a adaptação de pessoas portadoras de deficiências?

() sim.

() não.

Em caso afirmativo, citar quais são os setores e justificar a escolha:

6. A Legislação prevê no setor público estadual, tanto para servidores como para estagiários, a reserva de 10% das vagas para PPDs. Você é a favor dessa reserva de vagas?

() sim.

() não.

Justifique sua resposta:

ANEXO 2

ESTRATÉGIAS PARA INTEGRAR A PPD

O Decreto 914, de 6 de setembro de 1993, dispõe sobre a política nacional de integração da pessoa portadora de deficiência. No artigo 7, estabelece:

- a articulação entre instituições governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento das pessoas com deficiência, em todos os níveis, visando garantir a efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de integração social, bem como a qualidade do serviço ofertado, evitando ações paralelas e dispersão de esforços e recursos;
- o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento das pessoas portadoras de deficiência;
- a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado, e que regulamenta a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;
- o fomento ao aperfeiçoamento da tecnologia dos equipamentos de auxílio utilizados por pessoas portadoras de deficiência, bem como a criação de dispositivos que facilitem a importação de equipamentos;
- a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente às pessoas portadoras de deficiência.

Para contribuir com a legislação e integrar a PPD de maneira correta, existem algumas atitudes que podem contribuir para isto: acesso ao conhecimento e à informação, convivência com os colegas, rompendo com os comportamentos preestabelecidos.

Algumas estratégias podem ser traçadas para facilitar a mudança de atitudes para os colegas que recebem a pessoa portadora de deficiência, como por exemplo:

- filmes mostrando como pessoas com necessidades especiais podem viver integradas em sua comunidade;
- palestras com pessoas com necessidades especiais relatando suas experiências;
- palestras com profissionais acerca da problemática das deficiências; e,
- livros e folhetos informativos sobre a deficiência.

ANEXO 3

ORIENTAÇÕES PARA INTEGRAR A PPD¹²

- Não faça de conta que a deficiência não existe. Se você se relacionar com uma pessoa deficiente como se ela não tivesse uma deficiência, você vai estar ignorando uma característica muito importante dela. Dessa forma, você não estará se relacionando com ela, mas com outra pessoa, uma que você inventou, que não é real.
- Aceite a deficiência. Ela existe e você precisa levá-la na sua devida consideração.
- Não subestime as possibilidades, nem superestime as dificuldades e vice-versa.
- As pessoas com deficiência têm o direito, podem e querem tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidade por suas escolhas.
- Ter uma deficiência não faz com que uma pessoa seja melhor ou pior do que uma pessoa não deficiente.
- Provavelmente, por causa da deficiência, essa pessoa pode ter dificuldade para realizar algumas atividades e, por outro lado, poderá ter extrema habilidade para fazer outras coisas. Exatamente como todo mundo.
- A maioria das pessoas com deficiência não se importa de responder perguntas, principalmente aquelas feitas por crianças, a respeito da sua deficiência e como ela transforma a realização de algumas tarefas. Mas, se você não tem muita intimidade com a pessoa, evite fazer perguntas íntimas.
- Quando quiser alguma informação de uma pessoa deficiente, dirija-se diretamente a ela e não a seus acompanhantes ou intérpretes.
- Sempre que quiser ajudar, ofereça ajuda. Espere sua oferta ser aceita, antes de ajudar. Pergunte a forma mais adequada para fazê-lo.
- Mas não se ofenda se seu oferecimento for recusado, pois nem sempre as pessoas com deficiência precisam de auxílio. Às vezes, uma determinada atividade pode ser mais bem desenvolvida sem assistência.

¹² Marta Gil, [htm.http://www.redebrasil.tv.br/salto/boletins2002/ede/edetxt1](http://www.redebrasil.tv.br/salto/boletins2002/ede/edetxt1).

- Se você não se sentir confortável ou seguro para fazer alguma coisa solicitada por uma pessoa deficiente, sinta-se livre para recusar. Neste caso, seria conveniente procurar outra pessoa que possa ajudar.
- As pessoas com deficiência são pessoas como você. Têm os mesmos direitos, os mesmos sentimentos, os mesmos receios, os mesmos sonhos.
- Você não deve ter receio de fazer ou dizer alguma coisa errada. Aja com naturalidade e tudo vai dar certo.
- Se ocorrer alguma situação embaraçosa, uma boa dose de delicadeza, sinceridade e bom-humor nunca falha.

ANEXO 4

DICAS PARA COMUNICAÇÃO COM A PPD¹³

Os responsáveis pelas dicas afirmam que o relacionamento com pessoas com deficiência é baseado nos mesmos princípios dos demais: respeito, honestidade e compreensão. Apenas deve ser ressaltado que a PPD pode levar mais tempo para comunicar-se, da mesma forma que um indivíduo sem qualquer tipo de deficiência, pode, por exemplo, necessitar de mais tempo para se expressar numa língua estrangeira.

O Portal do Cidadão é um projeto lançado pela UMIC - Agência para a Sociedade do Conhecimento, em conjunto com todos os Ministérios do Governo. A legislação que regula o portal está baseada nas Resoluções 107/2003, que aprova o Plano de Ação para a Sociedade da Informação e a 108/2003 que aprova o Plano de Ação para o Governo Eletrônico.

Nele são apresentadas as algumas sugestões para a comunicação com as PPDs. São elas:

- Conheça bem a pessoa, antes de fazer perguntas pessoais sobre a sua deficiência.
- Não faça juízos antecipados. Não assuma que a pessoa necessita de ajuda, dê tempo para que ela mostre o que pode fazer, ajudando apenas e da forma que a pessoa lhe pedir. Quando oferecer ajuda, espere pela resposta.
- Não generalize. Todas as pessoas são diferentes; mesmo quando têm o mesmo tipo de deficiência, elas podem ter necessidades completamente diferentes.
- As pessoas com deficiência podem – obviamente - falar de outros assuntos, que não sobre deficiência.
- Pessoas com deficiência têm a sua própria personalidade, única, como qualquer indivíduo.
- Fale diretamente com ela.
- Use o termo “pessoa com deficiência” e não “deficiente” ou outros.
- Não se preocupe se disser algo que lhe parece “incorreto”, como por exemplo: “Estás vendo o meu ponto de vista?” a uma pessoa cega.

¹³ <http://www.portaldocidadao.pt/PORTAL/pt/>

- Evite atribuir as PPDs atributos de super-heróis. Isto pode também significar uma forma de exclusão.
- Não dramatize a deficiência dizendo “sofredor de...”, “vítima de...”, etc. Diga: “pessoa com esclerose”, “pessoa que tem paralisia”... Evite também utilizar expressões emocionais, como “desafortunado”, “coitadinho”, etc.
- Evite rotular as pessoas em grupos como “os deficientes”, “os surdos”, “os cegos”. Em vez disso diga: “as pessoas com deficiência”, “as pessoas surdas”, “as pessoas cegas”.
- Enfatize a pessoa e não a deficiência. Diga: “desloca-se em cadeira de rodas”, em vez de “confinado à cadeira de rodas”; “vê parcialmente”, em vez de “é parcialmente cego”. Não faça referência à deficiência, a não ser que seja importante para o assunto que está sendo tratado.

O Portal traz, também, informações objetivas que poderão auxiliar o entrevistador, por exemplo, no momento da seleção da PPD.

Pessoas Cegas e Amblíopes

- A maioria das pessoas tem alguma capacidade de visão, mesmo quando são legalmente consideradas pessoas cegas.
- Fale diretamente para a pessoa.
- Não se esqueça que o cão-guia é um animal de trabalho e não um animal doméstico.
- Se for necessário, conduza uma pessoa cega nos percursos que ela não conhece.
- Ofereça-lhe o seu braço ou ombro e deixe que ela se agarre, e não o contrário.
- As pessoas amblíopes¹⁴ vêm pior quando estão voltadas para fontes luminosas intensas.
- Se existir uma pessoa cega num grupo de pessoas, apresente todas as pessoas que constituem o grupo, diga a sua disposição e comece as suas frases dizendo o nome da pessoa a quem se dirige.
- Quando for cumprimentar a pessoa, diga-lhe qualquer coisa relacionada com isso: por exemplo “Como está? Deixe-me que o cumprimente”.

¹⁴ Ambliopia: enfraquecimento ou perturbação da vista, sem lesão. BUENO (2000)

- Se convidar uma pessoa cega para uma refeição, coloque a mão da pessoa no encosto da cadeira para que esta se sente, explique a disposição dos objetos na mesa e explique a disposição dos alimentos no prato.

Pessoas Surdas

- Aprenda a reconhecer, pratique e tente utilizar alguns gestos da Língua Gestual (no Brasil esta linguagem é chamada de LIBRAS): por exemplo: “olá”; “posso ajudá-lo?” e “obrigado”.
- Pessoas com diferentes capacidades auditivas podem preferir diferentes formas de comunicação: usando gestos, leitura labial, ajudas áudio, papel e lápis ou uma combinação destas.
- Fale em tom normal e voltado diretamente para a pessoa, mesmo quando existe um intérprete de LIBRAS.
- Tenha um lápis e um papel sempre à mão.
- Recorde que as pessoas surdas utilizam o toque para atrair a sua atenção. Se precisar obter a atenção da pessoa, acene-lhe ou toque-lhe levemente.
- Caso a pessoa tenha alguma capacidade auditiva, procure comunicar num ambiente o mais silencioso possível.

Pessoas que utilizam a Cadeira de Rodas

- Se conversar por mais do que alguns momentos com alguém numa cadeira de rodas, tente pôr-se ao nível dos seus olhos de modo a facilitar a relação comunicativa.
- Não se apóie na cadeira de rodas. A cadeira é um meio de deslocação da pessoa.
- Ofereça sua ajuda para abrir/fechar portas e para a deslocação da cadeira de rodas.
- Certifique-se, ao sentar-se, que a mesa tem altura suficiente para que o cadeirante possa utilizá-la.
- Se houver deslocamento para lugares que há problemas de acessibilidade, avise antecipadamente a pessoa e converse com ela sobre a melhor forma de resolvê-los.

Pessoas com Deficiência Intelectual

- Utilize frases curtas e expressões simples para ser compreendido.
- Prepare-se para explicar a mesma coisa várias vezes - não desista se a pessoa não o entender na primeira tentativa.

Se for necessário, escreva a sua mensagem num papel e sugira que mostre aos familiares para que eles lhe expliquem melhor. Aponte o seu nome e número de telefone para que voltem a falar posteriormente, se necessário.