



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Anais

IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva

Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços

Belo Horizonte
17 a 20 de outubro de 2006

Sessões de Comunicações

Realização:



FACES E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO DO INDIVÍDUO COM LESÃO MEDULAR, NO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA

Andreza Aparecida Polia

Universidade Católica de Goiás

Centro de Reabilitação e Readaptação Dr. Henrique Santillo

Ana Paula Atanázio de Souza

Universidade Católica de Goiás

Jesca Laine Cândida Pereira de Souza

Universidade Católica de Goiás

Rua Dona Gercina nº135, Qd 17 Lote 01/20 Bloco F apto 22, Setor Negrão de Lima,

CEP: 74650-060 – Goiânia - GO

Telefone: (62) 3261-5761

andrezapolia@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Atualmente percebe-se na sociedade e, principalmente, no mercado de trabalho, a inclusão ainda discreta do indivíduo com deficiência física. Historicamente, a participação social do deficiente na sociedade, de modo geral, tem um caráter lento e gradual e somente a partir do século XVIII, com a Revolução

Industrial, inicia-se concretamente um tipo de inserção no mercado de trabalho desta população.

No intuito de atender a esses cidadãos, a Legislação Brasileira vem sendo reformulada no decorrer dos anos, com a finalidade de garantir o acesso dos indivíduos acometidos por algum tipo de deficiência, ao mercado de trabalho.

Concretamente, o que se observa ainda é um desconhecimento acerca de determinadas patologias por parte do empresariado de modo geral, o que leva à não-contratação destes indivíduos acometidos por estas patologias, mantendo-se assim, um quadro de exclusão laboral e, conseqüentemente, de exclusão social.

No caso específico deste trabalho, escolhemos os indivíduos com lesão medular, com o objetivo de investigarmos como tem acontecido a inserção dos mesmos no mercado de trabalho na cidade de Goiânia.

Realizamos um levantamento bibliográfico acerca da legislação trabalhista voltada para os deficientes e utilizamos também, como opção metodológica, a aplicação de um questionário semi-estruturado em três empresas, com os responsáveis pela contratação de funcionários.

Foi possível identificar que, no caso do indivíduo com lesão medular, o mesmo tem sido impedido de exercer o direito de trabalho porque esbarra nas barreiras arquitetônicas das empresas e também no descaso dos empresários que optam por “selecionar” indivíduos que apresentam outros tipos de deficiência – preferencialmente, aqueles dispõem dispositivos auxiliares para locomoção – para que se evite necessidade de reformulações arquitetônicas.

LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O INDIVÍDUO COM DEFICIÊNCIA NO CAMPO PROFISSIONAL

1 - INTRODUÇÃO HISTÓRICA

Em todo o processo histórico e de desenvolvimento da sociedade, percebe-se certa negligência ao acesso e à qualificação para conquista do emprego e de um

espaço pleno e dinâmico no meio em que o indivíduo com deficiência física está inserido. Fonseca (2000) e Carvalho (2001) relatam que, na Antigüidade, os povos primitivos tratavam os portadores de deficiência sob duas perspectivas, da seguinte forma: alguns os exterminavam por considerá-los grave empecilho à sobrevivência do grupo, e outros os protegiam e sustentavam, buscando a simpatia dos deuses – ou como gratidão pelos esforços dos que se mutilavam na guerra. Os hebreus acreditavam que os portadores de deficiência eram provas da “existência do demônio”, um “castigo de Deus” e, portanto, não mereciam o convívio em meio à sociedade. Dessa forma, eram segregados ao convívio social e assassinados por seus próprios parentes. Na Roma Antiga, a lei das XII tábuas veio a legitimar este ato, permitindo aos patriarcas assassinar seus filhos “defeituosos”, caracterizando o infanticídio que ocorria também em Esparta, onde era permitida a eliminação dos recém-nascidos “deficientes”, que eram jogados do alto do Taigeto¹.

Já os povos hindus, devido ao seu misticismo e sua religiosidade, percebiam os deficientes – em especial o indivíduo com deficiência visual – como escolhidos por Deus, o que permitia a entrada dos mesmos na igreja e, por conseqüência, sua participação nas funções religiosas. Os atenienses (por influência de Aristóteles) e romanos (por influência dos atenienses) protegiam seus deficientes, ajudando a família por meio de um sistema do qual todos participavam e contribuíam para a sustentação, em especial os que retornavam da guerra.

Na Idade Média, sob influência do Cristianismo, os senhores feudais davam amparo aos deficientes e doentes e, paulatinamente, iniciava-se a inserção dos indivíduos com deficiência no trabalho do campo, podendo o mesmo ser caracterizado como de caráter assistencial.

Foi na Idade Moderna, a partir de 1789, que, engajada pela visão renascentista, a nova postura profissionalizante e integrativa dos indivíduos com deficiência modificou-se, passando a haver uma preocupação no desenvolvimento de mecanismos auxiliares para locomoção e realização da função do trabalho tais como: cadeira-de-rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, dentre outros.

¹ Taigeto: abismo de mais de 2.400 metros de altitude.

Vidal (2000) faz menções em relação à Revolução Industrial, atribuindo um papel importante na transição do modo de trabalho, que evoluiu juntamente com o processo técnico das indústrias que, neste período, começavam a ser dotadas de máquinas que necessitavam ser manuseadas, diferentemente do ritmo doméstico que se cultivava até então. Após a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, houve preocupação maior com relação ao indivíduo com deficiência física, devido ao crescente número de veteranos que retornavam de suas atividades militares com seqüelas causadas pela guerra e necessitando de reabilitação.

Quadro 1 – O Indivíduo com Deficiência ao longo da História

Século 20 até 1960	Considerava-se que a deficiência, fosse qual fosse, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os aspectos: físico, psicológico, social e profissional.
De 1960 até 1980	A sociedade passou a utilizar o termo deficiente para pessoas com disfunções física, intelectual, auditiva, visual ou múltipla.
De 1981 até 1987	Instituído pela ONU, em 1981, o “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”. Uso do termo “pessoas deficientes” =.
De 1988 até 1993	Contestação do termo “pessoa deficiente” com a alegação de sinalizar que a pessoa inteira é deficiente. Mudança do termo para “pessoa portadora de deficiência”.
De 1990 até hoje	A Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, a ser aprovada pela Assembléia Geral da ONU, em 2005 ou 2006 e a ser promulgada, posteriormente, através de lei nacional de todos os Países-Membros, modificou o termo para “necessidades especiais”.

Fonte: SASSAKI, 2003

É possível constatar avanços legislativos, culturais e sociais no trato do problema das pessoas portadoras de deficiência em nosso país, nas últimas décadas. Mas todas as conquistas, sem dúvida, representam muito pouco na luta pela integração das pessoas portadoras de deficiência na sociedade. Ainda há muito a ser feito, visto que milhares de pessoas continuam à margem da vida, ocultas por detrás de dificuldades e barreiras – mínimas e imperceptíveis para alguns – mas que se constituem em obstáculos intransponíveis nas atividades da vida diária.

2 - MERCADO DE TRABALHO

O Ministério da Previdência e Assistência Social, no art. 1º, § 2º, Portaria nº. 4.677/98, considera indivíduos com deficiência, habilitados, aqueles que, não-vinculados ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS, tenham se submetido ao processo de habilitação profissional desenvolvido pelo Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, ou por entidades reconhecidas legalmente para este fim.

No art. 36, § 2º, da mesma Portaria, consideram-se indivíduos com deficiência habilitados àqueles que concluíram o curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificado ou diplomação expedida por instituição pública ou privada – legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente – ou aqueles com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional de Seguro Social – INSS. E, no § 3º considera, também, o indivíduo com deficiência, habilitado, aquele que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitado para o exercício da função.

2.1 - Lei Ordinária N. 7.853/89

Cavalcante e Neto (1999) citam que, na Constituição Brasileira e na legislação existente, o indivíduo com deficiência tem ‘proteção especial’ que abrange as garantias constitucionais. Desse modo, no artigo 5º, da Constituição vigente, há proibição de qualquer tipo de discriminação em relação aos salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos:

Título II: Capítulo I: Art. 5º

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;[...] (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988).

Segundo a Legislação Brasileira, no art. 5º, parágrafo XLI, todas as pessoas são iguais perante a lei e possuem os mesmos direitos e deveres, sendo esses indivíduos, portadores de deficiência ou não. No âmbito trabalhista, este indivíduo deve ser tratado, portanto, como um ser ativo e capaz dentro da empresa ao qual presta serviço, sendo-lhe garantido o exercício de função abrangendo suas capacidades e habilidades.

A Lei ordinária n. 7.853/89 criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência – CORDE, que assegurou aos indivíduos com 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.

Adoção de legislação específica que discipline reserva de mercado de trabalho aos portadores de deficiência física (art. 2º, II, d) e a 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, empresas públicas, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção de pessoa portadora de deficiência (art. 3º). (Coordenadoria Nacional Para a Integração Da Pessoa Portadora De Deficiência – CORDE, 2003).

O Decreto n.3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, a qual consolida as normas de proteção, e promove outras providências. Este decreto trata sobre o apoio aos indivíduos com deficiência, sua integração social sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, que institui os interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinando e promovendo a atuação do Ministério Público:

Seção IV Do Acesso ao Trabalho:

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

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência: I – Colocação Competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária que independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; II – Colocação Seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação

trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais para sua concretização; e III – Promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas mediante o trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Art.36: A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social, reabilitado ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: até 200 empregados: 2%. De 201 a 500: 3%. De 501 a 1000: 4%. De 1000 em diante: 5%.(Coordenadoria Nacional Para a Integração Da Pessoa Portadora De Deficiência – CORDE, 2003).

A vigência e cumprimento da lei n.7.853 ainda esbarram na falta de informação que abrange tanto o empregador quanto o empregado. O empresário pode, muitas vezes, deixar de contratar o indivíduo com deficiência por não querer realizar as adequações de acessibilidade necessárias para receber o mesmo. E, segundo pesquisa realizada no Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, por Murta (1998) existe pouca instrução e qualificação profissional, associadas às dificuldades no ambiente físico e social. E seqüelas resultantes da lesão medular são responsáveis pelo alto índice de desemprego e falta de trabalho para deficientes físicos, pois estes não conseguem se adaptar ou readaptar ao mercado de trabalho.

Segundo Cavalcante e Neto (1999), a questão que envolve a falta de qualificação do indivíduo com deficiência física ocorre em vista de o sistema educacional brasileiro ter se mostrado ineficiente na medida em que ainda não é capaz de atender a todas as crianças em idade escolar. Dados do Censo Escolar 2004 demonstram que, aproximadamente, trezentos mil alunos portadores de deficiência estão freqüentando as escolas, sendo que apenas três mil estão no Ensino Médio. O grande entrave da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho localiza-se na carência de qualificação profissional e na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Oliveira *apud* Cavalcante e Neto (1999), descreve que o indivíduo com deficiência luta em posição de desvantagem para garantir trabalho e saúde e, na maioria das vezes, perde na competição acirrada e desigual do mundo atual. Para os deficientes, o índice de desemprego é duas ou três vezes superior; a baixa qualidade de vida e a exclusão social predominam, bastando citar como explícito exemplo, o reduzido acesso deles às universidades.

2.2 - Lei Estadual N. 9.086

A Lei Estadual nº. 9.086, de três de março de 1995, determina aos órgãos da Administração Direta e Indireta a adequação de seus projetos, edificações, instalações e mobiliário, ao uso de pessoas portadoras de deficiências.

Artigo 1º - Os órgãos da Administração Direta e Indireta do Estado deverão adequar seus projetos, suas edificações, suas instalações e seu mobiliário ao uso de pessoas portadoras de deficiências, observadas as normas NBR n. 9.050 da Associação Brasileira de Normas Técnicas.

(...) Artigo 3º - As edificações que vierem a ser reformadas deverão obedecer aos preceitos técnicos oficialmente estabelecidos para facilitar o acesso de pessoas portadoras de deficiência, excetuados os prédios tombados pelo patrimônio histórico, quando tal medida implique prejuízo arquitetônico do ponto de vista histórico. (Coordenadoria Nacional Para a Integração da Pessoa Portadora De Deficiência – CORDE, 2003).

A Lei Estadual nº. 9.086, em seu 1º e 3º artigos, discorre sobre o termo de adequação ambiental ao portador de deficiência, não só na acessibilidade mas também no quesito de acessórios que possibilitarão a utilização do meio pelo indivíduo com deficiência, permitindo que o mesmo trafegue e utilize com segurança espaços, mobiliários e equipamentos dos quais necessite, sejam em vias urbanas ou não.

Segundo a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, atualmente, a política nacional do art. 5º, I, II e III, a integração de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade, em geral, é disciplinada pelo Decreto n. 3.298/99 do Poder Executivo Federal, o qual compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, observando os princípios de desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar sua plena integração ao contexto socioeconômico e cultural. Contribuem também, para o estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais, que assegurem aos indivíduos com deficiência, o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico, e o cumprimento de igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

2.3 - Lei Estadual N. 9.919

A Lei Estadual n. 9.919, de 16 de março de 1998, dispõe sobre o aproveitamento, pelas empresas sob controle acionário do Estado, de empregados portadores de deficiência.

Artigo 1º - Os representantes da Fazenda do Estado junto às empresas sob controle acionário do Estado, não abrangidas pelo Programa Estadual de Desestatização, instituído pela Lei n. 9.361, de cinco de julho de 1996, adotarão providências destinadas a possibilitar o aproveitamento, nos quadros de pessoal dessas entidades, dos atuais empregados das empresas abrangidas pelo referido Programa, bem como dos empregados das empresas que venham a ser nele incluídas, que sejam portadores de deficiência.

Artigo 2º - O aproveitamento de que trata o artigo anterior fica subordinada à manifestação de vontade do empregado.

Artigo 3º - No aproveitamento deverão ser observadas as seguintes condições: I - o empregado será mantido, tanto quanto possível, em função equivalente à ocupada na empresa a ser desestatizada; II - o empregado terá assegurado o direito ao uso de equipamentos e materiais especiais próprios para deficientes, necessários ao adequado desempenho das funções que vier a exercer; e III - a empresa que receber o empregado assumirá todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho mantido com a empresa a ser desestatizada.

Parágrafo único - Caso não seja possível o aproveitamento na forma indicada no inciso I deste artigo, a nova empregadora adotará as providências necessárias para promover a adaptação do empregado a outras funções. (Coordenadoria Nacional Para a Integração Da Pessoa Portadora De Deficiência – CORDE, 2003).

A referida lei ampara o direito do trabalhador com deficiência a ocupar um cargo similar ao já exercido dentro da empresa que vier a se tornar privada, sendo que o empregador terá que assegurar o acesso e a proteção de equipamentos individuais dos quais o funcionário fará uso. A preocupação da empresa também deverá decorrer em relação à remodelação, caso ocorra não adaptação da função exercida pelo indivíduo com deficiência, levando em consideração suas dificuldades e habilidades.

Bueno (1981) cita que a Organização Internacional do Trabalho – OIT estabelece, como finalidade da reabilitação profissional, "permitir que uma pessoa com deficiência obtenha e mantenha um emprego adequado e progrida no mesmo, promovendo assim a sua inclusão social".

É possível constatar que, juridicamente, o indivíduo com deficiência está amparado, no entanto, seu acesso ao mercado de trabalho nem sempre acontece,

visto que não é suficiente que haja uma proteção legal, se a mesma não for internalizada pelos indivíduos e não for colocada em prática.

3 - A VISÃO DO EMPREGADOR

Como método investigativo das dimensões teóricas mencionadas, formulou-se um questionário acerca da “recepção” que há em torno do indivíduo com lesão medular e usuário de cadeira de rodas, quando este é recebido no mercado de trabalho.

Inicialmente foi feito o contato por telefone com dez empresas que atuam nos mais diversos setores, para verificar se, em seu quadro de funcionários, havia o perfil que estávamos investigando, ou seja, indivíduos com lesão medular e usuário de cadeira de rodas. Destas empresas, sete relataram que não possuíam nenhum indivíduo que apresentasse essa patologia e também que não dispunha de um local acessível no que se refere à ergonomia e arquitetura para a circulação de indivíduos com cadeiras de roda.

Foram visitadas três empresas de Goiânia que alegavam o cumprimento da Lei 7.853 que prevê a contratação de 2% a 5% de indivíduos com deficiência física a cada 100 funcionários registrados no Instituto Nacional de Seguro Social – INSS.

Nas entrevistas realizadas nas empresas selecionadas, foram enfocados aspectos relacionados ao ritmo de trabalho, produtividade do funcionário, ambientes acessíveis e adaptados para receber o indivíduo portador de deficiência e os benefícios oferecidos aos funcionários.

Descreveremos abaixo os pontos principais de cada entrevista:

3.1 - Entrevista I

Entrevista realizada na empresa Companhia Energética de Goiás – CELG, com J. A. M., engenheiro elétrico/segurança do trabalho no mês de maio de 2006.

Não há no presente momento e não foi registrado nos últimos dois anos, pela empresa, vínculo empregatício com nenhum indivíduo com necessidade motora específica, ou seja, usuário de cadeira de rodas, porém, segundo informações colhidas, a lei está sendo cumprida, pois há a contratação de funcionários que não necessitam de dispositivos auxiliares de locomoção, como indivíduos com visão subnormal ou amputados e também um com lesão medular, porém, que deambula. Transcrevemos a seguir uma das falas do funcionário entrevistado no que se refere ao cumprimento da lei sobre a contratação de indivíduos com deficiência: *“A empresa não tem o interesse de maiores reformas estruturais, pois já estamos cumprindo a lei”*.

A empresa não oferece em sua estrutura predial o devido acesso ao indivíduo com necessidade motora específica – cadeirante, mas alega que, futuramente, serão construídos prédios adaptados para o acesso de indivíduos que necessitam deste dispositivo.

3.2 - Entrevista II

Entrevista realizada no mês de maio de 2006, com a psicóloga K.S., junto à empresa cujo nome não foi autorizado a ser disponibilizado, por no momento não haver interesse para a publicação do que fosse dito no trabalho de conclusão do curso que se realizava. A entrevistada concordou com a publicação das informações desde que a empresa não fosse identificada.

A empresa foi escolhida, pois apresenta um indivíduo com diagnóstico de lesão medular, no entanto, o mesmo deambula e não faz uso de cadeira-de-rodas. Segue um trecho da entrevista: *“... a empresa adere à Lei 7.853 contratando profissionais com deficiência leve, como por exemplo, um que não escuta de um ouvido ou que tem uma perna mais curta que a outra...” (sic)*.

A empresa não cogita da hipótese de empregar indivíduos portadores de necessidade motora específica, por necessitar modificar o ambiente físico e estrutural, acarretando assim, custo econômico elevado. Sendo outro motivo alegado pela equipe de recursos humanos é o risco pessoal para este tipo de funcionário, pois consideram um trabalho “arriscado”.

Existe um funcionário usuário de “muleta”, que tem uma sala nos fundos da empresa, lá ele realiza sua função e, no começo e final do expediente, bate o ponto que fica do lado de sua sala, não precisando vir até aqui no segundo andar onde fica o ponto (sic).

3.3 – Entrevista III

Entrevista realizada no mês de maio de 2006, junto à Associação dos Acidentados do Trabalho do Estado de Goiás – ACITEG com K. M. de C., coordenadora do núcleo social, responsável por encaminhar os indivíduos com deficiência física para os Terminais de Transporte Coletivo Urbano e Departamento de Trânsito Nacional – DETRAN – Goiás. A Associação dos Acidentados do Trabalho do Estado de Goiás – ACITEG é uma entidade de caráter assistencial e sem fins lucrativos que oferece, por meio de seu encaminhamento às empresas parceiras, o acesso digno do indivíduo com deficiência física ao mercado de trabalho, mesmo sendo este, informal.

Segundo informações colhidas, a empresa não possui equipamentos de proteção individual, pois o trabalho realizado não necessita dos mesmos, a estrutura física no que se refere aos obstáculos é imprevisível, pois se tratam de espaços públicos, no caso, os grandes Terminais de Ônibus de Goiânia. As funções de trabalho oferecidas nesses locais correspondem à venda informal de doces e sortidos em bancas “abertas e livres” no espaço público, pequenas bancas para comercialização de lanches rápidos e refrigerantes e cabines para comercialização de cartões telefônicos “... *que se tornam inadequadas, pois não oferecem uma área de acesso e circulação ao usuário de cadeira de rodas em seu interior. (sic)*”.

Quanto aos aspectos sociais, a empresa encaminha todo tipo de indivíduos com deficiência, levando em consideração suas capacidades e habilidades, sendo este encaminhamento também realizado de acordo com a demanda oferecida pela Associação dos Acidentados do Trabalho do Estado de Goiás – ACITEG.

Existem, aproximadamente, de dez a quinze cadeirantes encaminhados para o Departamento de Trânsito Nacional – DETRAN – Goiás, sendo que dois acabam seguindo plano de carreira e estão ocupando a função de coordenadores gerais nesta empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas entrevistadas estão juridicamente corretas, pois a lei não implica que as cotas reservadas para deficientes exijam um percentual para deficientes que necessitem de auxílio motor específico – cadeirante. A Constituição da República Federativa do Brasil demonstra os princípios fundamentais para os cidadãos, como o Artigo 5º, que frisa a igualdade de todos perante a lei, no intuito de ser justa. Entretanto, o cumprimento da lei que protege os indivíduos com deficiência torna-se restrito, uma vez que não é possível perceber a presença do lesado medular no corpo de funcionários das empresas. Podemos observar, portanto, que a lei permite diversas interpretações e abre espaços para que ainda sucedam casos de exclusão/preconceito no campo da inserção do deficiente no mercado de trabalho.

O indivíduo com deficiência não deixa de ser cidadão com os seus direitos/deveres, por apresentar uma dificuldade motora – no caso, uma limitação de movimentação. Este indivíduo não deve ser representado na sociedade como “encostado” pelo Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, mas sim, como ser participativo e provedor de seu sustento. O não-aparecimento no mercado de trabalho do lesado medular limita a sua produtividade, impedindo que este possa exercer uma função e ser remunerado por tal, excluindo-o, portanto, dos direitos previstos pela Legislação Brasileira.

De modo geral constatou-se que as empresas não têm interesse em realizar mudanças em seus espaços físicos e se preocupam somente com os custos que seriam gerados neste tipo de transformação arquitetônica. Por trás deste comportamento é possível identificar barreiras atitudinais a serem transpostas, pois a não-aceitação do indivíduo com lesão medular, no mercado de trabalho, reflete na verdade o comportamento pré-conceituoso que cerca a representação coletiva acerca dos deficientes de maneira geral e, mais especificamente, o do cadeirante.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Senado, 1988.

_____. **Lei Federal n. 8.213**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília/DF, 1991.

_____. **Lei Estadual n. 9.086**. Determina aos órgãos da Administração Direta e Indireta a adequação de seus projetos, edificações, instalações e mobiliário ao uso de pessoas portadoras de deficiências. Brasília/DF, 1995.

_____. **Lei Estadual n. 9.919**. Dispõe sobre o aproveitamento, pelas empresas sob controle acionário do Estado, de empregados portadores de deficiência. Brasília/DF, 1998.

BRASIL/CORDE. **Lei n. 7.853**. Direito das pessoas portadoras de deficiência. Brasília/DF, 1989. (Regulamentada pelo Decreto n. 1.744 de 08/12/1995).

BUENO, C. L. **A Reabilitação Profissional e a Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2000. Disponível em: <<http://www.entreamigos.com.br>>. Acesso em 20/04/06.

CARVALHO, L.R. de. **Ergonomia e o Trabalho do Portador de Necessidade Motora Específica: O Caso do Cadeirante**. Florianópolis. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia)- Programa de Pós- Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

CAVALCANTE, J. de Q. P., NETO, F. F. J. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris , 2003.

FONSECA, R.T.M. **O Trabalho Protegido do Portador de Deficiência**. Disponível em <http://www.infojus.com.br/webnews/noticia.php?id_noticia=920&>. Acesso em 24/04/06.

MINISTÉRIO da Justiça. Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). **Decreto nº. 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Brasília: CORDE, 1999.

MURTA, S. G. **Adaptação à Lesão Medular: Dados Preliminares**. Brasília: Universidade de Brasília, 1998. Dissertação (Mestrado em Psicologia).

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) – **Normas Internacionais do Trabalho sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), Ministério da Justiça, 1997.

SASSAKI, R. **Vida Independente**: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003.

VIDAL, M.C. **Introdução a Ergonomia**. Curso de Especialização em Ergonomia Contemporânea do Rio de Janeiro. Disponível em <<http://www.ergonomia.ufrj.br/ceserg/arquivos/erg001.pdf>>. Acesso em 18/05/06.