



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
COORDENADORIA INSTITUCIONAL DE PROGRAMAS ESPECIAIS
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA**

MAGDIEL COSTA DA SILVA

**INTEGRAÇÃO AO TRABALHO PARA AS PESSOAS PORTADORES DE
DEFICIÊNCIAS FÍSICAS: Inclusão pela Lei de Cotas 8.213/91 e as empresas cidadãs**

**CAMPINA GRANDE/PB
2012**

MAGDIEL COSTA DA SILVA

**INTEGRAÇÃO AO TRABALHO PARA AS PESSOAS PORTADORES DE
DEFICIÊNCIAS FÍSICAS: Inclusão pela Lei de Cotas 8.213/91 e as empresas cidadãs**

Trabalho acadêmico apresentado ao Curso de Gestão da Organização Pública da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, em cumprimento às exigências legais para obtenção do grau de especialista.

**CAMPINA GRANDE/PB
2012**

S586i Silva, Magdiel Costa da.

Integração ao trabalho para as pessoas portadores de deficiências físicas [manuscrito]: inclusão pela lei de cotas 8.213/91 e as empresas cidadãs. / Magdiel Costa da Silva. – 2012.
34f. il.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão da Organização Pública) – Universidade Estadual da Paraíba, Secretaria de Educação a Distância - SEAD, 2012.

“Orientação: Prof^a. Ma. Fabiana da Silva França”.

1. Mercado de Trabalho - Deficiente Físico. 2. Lei de Cotas. 3. Empresas Cidadãs. I. Título.

21. ed. CDD 302.14

MAGDIEL COSTA DA SILVA

**INTEGRAÇÃO AO TRABALHO PARA AS PESSOAS
PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS FÍSICAS: Inclusão pela Lei
de Cotas 8.213/91 e as Empresas Cidadãs**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão da Organização pública, modalidade à distância, da Universidade Estadual da Paraíba, em convênio com Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de especialista.

Aprovada em 24/07/2012.

Fabiana da Silva França
Profª Ms. Fabiana da Silva França / UFCG
Orientadora

Alexandre Santos Lima
Prof. Me. Alexandre Santos Lima(UEPB)
Examinador

Naiana Gondim Pereira Barros Lima
Profª Ma. Naiana Gondim Pereira Barros Lima(UEPB)
Examinadora

... A Deus, pela sua infinita bondade. Aos meus pais, Dari e Vânia. A meus irmãos Micael, Eliel e Eliabe. A minha esposa Jocelma.

Ao meu filho Lucas Ariel

Minha Dedicção.

AGRADECIMENTOS

À Profa. Ms. Fabiana da Silva França, que orientou o trabalho realizado e pela atenção dispensada para a conclusão deste.

À tutora Sara Henrique Pontes, que mui prontamente se dispôs ao desenvolvimento contínuo das aulas ao longo do curso, bem como no momento da conclusão.

À Universidade Estadual da Paraíba pela acolhida no Curso e Estrutura oferecida.

*"A regra de igualdade não consiste senão
em aquinhoar desigualmente aos
desiguais, na medida em que se
desigualam"*

Ruy Barbosa

RESUMO

O estudo sobre os deficientes físicos e sua colocação no mercado de trabalho é assunto notório na conjuntura contemporânea, e que tem estimulado ações de teor sócio-econômico, resultando em evoluções relativas ao social. Ver-se ainda um despertar do enquadramento de disparidades na sociedade para certa convergência, assim as políticas implementadas são cada vez mais objetivas de acordo com as necessidades particulares. Para tanto na aspiração geral deste trabalho se examina as regulamentações normativas de inclusão trabalhista que se enquadram na Lei de Cotas 8.213/91, com vistas à redução das disparidades sócio-econômicas dos deficientes. Eleva-se no estudado a condição do deficiente físico, especificamente, e sua distância de inserção ao trabalho, que se reduz com a Lei de Cotas 8.213/91. A metodologia concede privilégio às análises ponderadas e à bibliografia descritiva sobre a temática, sustentando o presente estudo. A Paraíba se destaca como Estado da Federação Brasileira que congrega a maior concentração relativa de deficientes do país, haja vista a demanda de estudos mais profundos sobre o âmbito das Pessoas Portadoras de Deficiências. As empresas cidadãs são as receptivas para a introdução dos deficientes no mercado formal de trabalho. Quando as empresas incluem os deficientes como mão-de-obra alocada, auferem ganhos significativos de motivação dentro das empresas e ganhos de imagem para com os consumidores. Assim se tem como resultado que é de supra relevância o estímulo das empresas cidadãs, para a eficácia da inserção dos deficientes físicos ao trabalho.

Palavras-chaves: Deficiente Físico. Mercado de Trabalho. Lei de Cotas. Empresas Cidadãs.

ABSTRACT

The study on disabled people and their placement in the labor market is a matter well known in contemporary circumstances, and that has encouraged the actions of socioeconomic level, resulting in developments on society. View is also an awakening of the framework of disparities in society to some convergence, and the policies implemented are becoming more objective in accordance with particular needs. For both the aspiration of this work examines the regulations to include labor regulations that fall under the Quota Law 8.213/91, with a view to reducing socio-economic disparities of the disabled. Rises in studying the condition of the disabled, specifically, and its distance from insertion to work, which is reduced with the Quota Law 8.213/91. The methodology gives privilege to the weighted analysis and descriptive literature on the subject, supporting the present study. Stands out as Paraíba State of the Brazilian Federation that brings together the relatively high concentration of poor in the country, given the demand for deeper studies on the scope of Persons with Disabilities. The corporate citizens are receptive to the introduction of disabled people in the formal labor market. When companies include the disabled and manpower allocated, earn significant gains in motivation within firms and image gains to consumers. So if you have the result that is above the stimulus relevance of corporate citizens, for the effective integration of disabled people to work.

Keywords: Deficient Physicist. Market of Work. Quota Law. Corporate Citizens.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
1.1 Objetivo Geral.....	13
1.2 Objetivos Específicos.....	13
2 LEI DE COTAS.....	14
2.1 Concursos Públicos.....	14
2.2 Empresas Privadas.....	15
2.3 Ministério do Trabalho.....	17
3 EMPRESAS CIDADÃS.....	19
3.1 Empresas Cidadãs – Responsabilidade Social	20
3.2 Características das Empresas Cidadãs.....	22
3.3 Benefícios que a Inclusão Propicia à Empresa.....	25
3.4 Formas de Contratação dos Deficientes.....	27
4 METODOLOGIA.....	28
4.1 Classificação da Pesquisa	28
4.2 Procedimentos Metodológicos	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

Discutir as questões relativas ao papel dos grupos minoritários no mercado de trabalho é transformar sempre numa tarefa de discutir o social. Trazer à tona o papel dos deficientes físicos no mercado de trabalho brasileiro e nordestino é de refletir quanto ao potencial gerador da inclusão social e das empresas cidadãs.

No tocante à posição do Nordeste neste recorte dos deficientes dos nove estados federados, oito lideram o ranking da deficiência no Brasil e efetivamente a Paraíba lidera a posição mais importante.

Na história recente, do mercado de trabalho, se deu uma das mais expressivas formas de inclusão social: qual seja o papel de inserção de jovens deficientes nas empresas as mais diversas. Partindo desse ponto de vista têm-se três pontos muito favoráveis: Ampliação da Capacitação; Implementação da Lei de Cotas; e Abertura de Empresas Cidadãs.

A abertura de empresas cidadãs reflete certa disponibilidade social da sociedade civil em acolher as diferenças e reforça a ideia de que no mercado de trabalho o interesse principal seria a eficiência da mão-de-obra e não os atributos pessoais dos trabalhadores.

A Implementação da Lei de Cotas reforça a necessidade de induzir aos órgãos de contratação empregatícia, públicos e privados, a inclusão dos deficientes em suas esferas de trabalho. Por fim, o aumento de escolaridade fortalece a ideia de que a escolaridade em alta favorece o ingresso no mercado de trabalho dos deficientes.

Por outro lado, o despertar de integração dos deficientes na sociedade em contraponto com as políticas assistencialistas teve notoriedade com a revolução industrial, e mais enfaticamente após as duas guerras mundiais. Nesse período foi retomada a temática sobre reintegrá-los com as execuções de políticas públicas. A criação de diversas organizações e entidades preocupadas com a causa na Europa e nos EUA tornou objetivo os propósitos doravante apresentados. Desde 1955 a Organização Internacional do Trabalho já tornou relevante o tema enviando indicações à sua Convenção.

No Brasil a temática sobre os deficientes físicos se tornou relevante tardiamente, como é comum em países em desenvolvimento. Distinto do que ocorrera em países europeus e nos EUA, o Brasil não foi incitado com nenhum grande evento – como uma grande guerra – que contribuísse para uma elevação drástica da população de deficientes físicos.

O assunto se tornou proeminente no Brasil quando foi inserido em emenda constitucional no ano de 1978, pelo Deputado Thales Ramalho. Dando ênfase à seguridade de melhoria nas esferas sociais e econômicas para os deficientes. Porém os pontos tratados tinham proposituras bem espaças.

A Constituição de 1988 buscou estabelecer mecanismos objetivos para tornar factível a realização econômica, social e psicológica da pessoa com deficiência. Embora que no Brasil das últimas décadas, com exceção de eventuais momentos, a recessão fora um agravante. Desencadeando sobre os deficientes o grande desafio de enfrentar barreiras arquitetônicas e culturais à sua aceitação no mercado produtivo, assim sendo, angariar trabalho é extremamente difícil.

Embora haja muito revés, na contemporaneidade, é possível salientar que a Constituição de 1988, como segmento normativo, representou o início do processo de reversão dessa dura realidade. O Estado nacional pós-constituição de 1988 é elevado à “Democrático de Direito”, o que torna incremental a participação de todos os indivíduos que o congregam. Algumas diretrizes para que os deficientes obtivessem perspectivas foram elevadas via Constituição Federal de 1988 no art. 227 tais como:

1. proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (arts. 5º, caput, e 7º, inc. XXXI, da CF/88);
2. reserva de cargos públicos, a serem preenchidos através de concurso, para pessoas portadoras de deficiência física (art. 37, VII, da CF/88);
3. habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (art. 203, IV, da CF/88);
4. adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência física (BRASIL, 1988, p. 120).

Embora se tenha a promulgação dessas garantias, é fato que todas essas leis estão – 20 anos após serem estabelecidas – suscetíveis a falta de prática por inadimplência das instituições cabíveis a praticá-las. Assim sendo, muitos deficientes físicos ainda se encontram dispares das possibilidades de auferir possibilidade ao trabalho.

As grandes transformações vigentes no âmbito de condições de vida para os deficientes são reflexos de intensas lutas e mobilizações, visto que em períodos próximos do século passado a própria sobrevivência do deficiente era desfavorável.

Os dias atuais buscam tratar com critérios alinhados sobre as características peculiares dos deficientes ao intento de incluí-los, cada vez mais, no meio social. Isso é propício com as inserções dos deficientes na educação e no trabalho; a educação desenvolve as qualidades intrínsecas do ser humano dando-lhe capacidade para instigar uma posição no campo do

trabalho; ao passo que o trabalho lhe suscita possibilidade de renda – condição elementar para sua vivência sociável.

Apesar do esforço de vários segmentos que buscam a inserção do deficiente na vida comum de capacitação intelectual e de trabalho, ainda há enorme privação para que os deficientes sejam favorecidos por meio de acessibilidade estrutural e conjuntural. Ou seja, pontos estratégicos para o melhor desenvolvimento desse capital humano ainda não são condicionados a recebê-los. É por esse motivo que muitas empresas ainda questionam a produção eficiente do deficiente físico em geral – pela maioria dos deficientes ainda serem desprovidos de acessibilidade para maior capacitação intelectual e não por suas limitações de inteligência intrínsecas.

O Brasil é uma nação com cerca de 25 milhões (IBGE, 2000) de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, e dessas pessoas, mais de 9 milhões (IBGE, 2000) são portadores de deficiência física – que se define esta deficiência como sendo uma alteração de algum segmento do corpo humano acarretando em certa disfunção motora.

A necessidade de se estudar esse tema na Paraíba, vem quando se vê que a Paraíba é o estado da federação que tem a maior proporção de pessoas portadoras de deficiências – 18,76 % (IBGE, 2000). Sendo que no Estado 2,02% têm algum tipo de deficiência física, de tipos específicos como:

- a) Alguma dificuldade para caminhar;
- b) Grande dificuldade para caminhar;
- c) Falta de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar;
- d) Incapaz de caminhar;
- e) Paralisia permanente de um dos lados do corpo;
- f) Paralisia permanente das pernas.

A capacitação estrutural e as demandas por trabalho não contemplam a maioria das pessoas com deficiência, por mais lúcida que sejam as argumentações do poder constitucional sobre o assunto.

Neste contexto a pergunta que podemos lançar é: como nos anos 2000 se previu a inclusão social do deficiente no Brasil e na Paraíba?

Define-se como deficiente físico, segundo o Decreto nº. 5.296/04 do Capítulo I no Art. 4º – como sendo pessoa que se enquadre nas seguintes categorias:

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. (DECRETO-LEI, 2004, p. 01)

Dada a definição de como se compreende as características perceptíveis das pessoas com deficiência físicas é importante salientar que mesmo com cada consideração fisiológica distinta dos não-deficientes, os mesmos têm atributos exponenciais que se mostram cada vez mais considerados por parte das instituições que relevam o assunto como sendo imprescindível para os novos tempos dos anos 2000.

A Inclusão profissional diz respeito ao processo de inserção no mercado de trabalho de cidadãos que dele foram excluídos. No caso dos portadores de deficiências, a inclusão diz respeito, além de sua contratação, ao oferecimento de oportunidades de desenvolvimento e progresso na empresa. E esta preocupação tem notoriedade junto às instituições cidadãs dos anos 2000, que têm alvos de inclusão como prioridade nas suas ações de responsabilidade social.

Quais os meios de inserção dos deficientes no mercado de trabalho para a Paraíba?

Para apresentar a proposta deste trabalho de maneira pedagógica dividimos em seções. Sendo a primeira seção, a introdução, que apresenta um panorama sobre a propositura do trabalho. Na segunda seção, a fundamentação teórica aborda sobre os elementos expostos na Lei de Cotas, um instrumento jurídico que é coercitivo para a inserção e para inclusão trabalhista dos deficientes. Na seção terceira se mostra a descrição de como se configura as empresas cidadãs, e suas políticas de inserção ao trabalho. A metodologia está na quarta seção, traçando a maneira como se desenvolve o trabalho exposto. Na seção quinta, se conclui, demonstrando as principais pertinências que o trabalho tornou culminante.

1.1 Objetivo Geral

Verificar a inserção dos deficientes físicos ao mercado de trabalho mediante a Lei de Cotas 8.213/91.

1.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar a necessidade de incluir os deficientes físicos no mercado formal de trabalho.
- b) Demonstrar o incentivo que as empresas cidadãs podem dar aos deficientes físicos como fator de estímulo para que os mesmos se tornem hábeis para desempenhar distintas funções.
- c) Sugerir às empresas da Paraíba adotarem políticas de inclusão trabalhista já bem sucedidas em diferentes localidades do país.

2 LEI DE COTAS

A Lei de Cotas tem finalidade objetiva de reduzir os diferenciais de salários. A saber, que Mantoan (1997) explicita que por mais que a educação seja a maneira mais natural de integração, ela não tem condições de por si só e de fato garantir a inclusão dos deficientes na sociedade. Assim sendo, se tornaria necessária uma mudança gradativa na maneira como a sociedade percebe a deficiência e os deficientes.

O Conjunto de Leis Trabalhistas para os Portadores de Deficiência no Brasil é composto por leis Federais, Estaduais e Municipais, com o intuito de reduzir as discrepâncias existentes entre os deficientes e os não-deficientes e inserir o deficiente no mercado formal de trabalho.

Segundo o economista Néri o objetivo da Lei de Cotas consiste em incluir o deficiente no mercado de trabalho e torná-lo incorporado aos direitos civis: “A inclusão trabalhista é um requisito básico para o objetivo maior que é a integração da pessoa portadora de deficiência na sociedade.” (Néri, 2002, p. 13)

Nas políticas públicas existentes de inclusão há leis que regulamentam as cotas para o deficiente exercer trabalho de modo arbitrário, distinto aos não-deficientes onde não há cotas para o seu ingresso no mercado de trabalho.

2.1 Concursos Públicos

Para os concursos públicos a Lei 8.112/90 em seu artigo 5º, parágrafo 2º se verifica:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. 1990, p. 2)

Juristas, a exemplo de Dias, criticam esta lei pelo fato de que quando a mesma fixa em até 20% para a reserva de vagas, há a impossibilidade de deficientes concorrerem via cotas em certos momentos. É possível se verificar isso quando o número de vagas for inferior a 5 (cinco), pois nessas situações é impossível se ter a figura de um trabalhador deficiente

concorrendo com uma vaga reservada (a saber: 20% de 4 = 0,8; o que não compreende uma pessoa).

A lei é bem direta no tocante a delinear que os deficientes que se inscreverem aos cargos devem estar compatíveis com a sua deficiência. Porém essa colocação tem tom subjetivo, a ser verificado já no momento em que o candidato se inscreve para participar do concurso.

A diligência para se comprovar a compatibilidade do candidato ao cargo que pleiteia como deficiente só será verificada quando o candidato for aprovado. Assim sendo, não poderá a administração pública, depois de deferida a inscrição e ter sido superado todo o processo seletivo, vir negar a posse ao candidato deficiente, nem que para tanto seja necessário adaptar o setor de trabalho.

2.2 Empresas Privadas

A lei que estabelece o sistema de cotas de emprego para pessoa com deficiência em idade para o trabalho no Brasil é a lei 8.213/91.

Porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o decreto nº 3.298, que fixou uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla.

Esta lei tem como objetivo tornar factível aos deficientes à ampliação de oportunidades, reconhecendo que as desigualdades têm origens em todos os segmentos sociais. Assim sendo, trata-se de uma efetiva ação com prospecto de atingir a igualdade de chances, propiciando meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas com deficiência aos meios de trabalho e serviços, viabilizando o gozo e o exercício de direitos fundamentais.

A lei 8.213/91, no artigo 93 reserva percentualmente de 2 a 5% de cargos de trabalho para pessoas com deficiência habilitadas e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com 100 ou mais empregados. As reservas de vagas seguem as seguintes proporções, conforme demonstrados na tabela 1:

Tabela 1: Lei de Cotas

COTA PARA DEFICIENTES	QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	
2%	de 100	a 200
3%	de 201	a 500
4%	de 501	a 1000
5%	de 1001	Em diante

Fonte: Lei Federal nº 8.213/91, art. 93.

O documento que promulga a lei calhou oportuno, pois estabelece que a dispensa do trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, no contrato por prazo de mais de 90 dias, e a demissão imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Dessa feita irrompe a possibilidade do deficiente auferir estabilidade no meio que se propõe trabalhar.

É válido salientar que a legislação permite às empresas se organizarem da melhor forma a completar suas cotas. Ou seja, a empresa pode distribuir o seu efetivo com deficiência de modo desproporcional à quantidade de funcionários em cada unidade nos distintos municípios, o que importa para o cumprimento da lei de cotas é o preenchimento das vagas para deficientes no agregado da empresa.

Segundo os dados de 2000, tabulados pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas, a configuração média do efetivo cumprimento da Lei de Cotas no Brasil se distribui da seguinte forma, de acordo com a tabela 2:

Tabela 2: Efetividade da Lei de Cotas

TAXA DA COTA	EFETIVO	DIFERENÇA
2%	2,70%	+0,70%
3%	2,90%	-0,10%
4%	2,80%	-1,20%
5%	3,60%	-1,40%

Fonte: A partir da CPS/FGV, a partir dos microdados da RAIS/MTE

Verificando-se que o cumprimento da Lei é cada vez menor à medida que se depara com uma empresa maior. As empresas relativamente menores estão sendo mais assíduas que as maiores.

2.3 Ministério do Trabalho

Cabe a Delegacia do Trabalho em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, intermediado pelos auditores fiscais, executar a fiscalização das empresas com 100 ou mais funcionários que devem estar regulados segundo a lei 8.213/91. A Lei 8.213/91 em seu parágrafo 2º do artigo 93 dessa lei é transcrito assim:

O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 1991, p. 41)

O Ministério do Trabalho e Emprego nas competências da Delegacia Regional do Trabalho em Campina Grande-PB não tem dados estatísticos, para oferecer, sobre o *quantum* de deficientes (deficientes físicos ou demais deficientes) que trabalhem no município.

Dessa maneira é possível verificar que este órgão competente para ser meio ativo na solidificação das cotas para deficientes, ainda carece de uma estruturação mais voltada à compilação do universo de deficientes do município. É então, necessário haver incidência sobre a unidade local do Ministério do Trabalho e Emprego para que possa ser efetuada uma compilação sobre o total de efetivo que realmente é deficiente e que está assim, por direito, inserido no ambiente de trabalho.

O mapeamento dos deficientes realmente inseridos no mercado de trabalho em Campina Grande-PB e em outras Delegacias Regionais de Trabalho do Estado é extremamente necessário para que se possam compreender as empresas que estão tratando com seriedade da Lei de Cotas.

Cabe ao Ministério do Trabalho fazer a fiscalização das empresas que cumprem ou não os percentuais de cotas, de acordo com a Lei nº 10.593/2002, através do Auditor Fiscal. Àquelas que não cumprem as cotas estipuladas são promulgadas multas e ação civil pública, assim que denunciadas ao Ministério Público do Trabalho.

O que se verifica em Campina Grande-PB é que a diligência sobre o cumprimento da Lei de cotas pelas empresas com 100 ou mais funcionários, através dos Auditores Fiscais, é feita de maneira esporádica. Isso, pois não há uma agenda que faça um acompanhamento situacional sobre o número de efetivos com deficiências que estão sendo, ou que não estão empregados.

A Delegacia Regional do Trabalho tem o devido conhecimento das devidas funções que lhes são cabíveis, porém a indiferença para não programar uma agenda só é transposta quando ocorrem acionamentos ou denúncias.

Dessa feita, uma desenvoltura eficaz, é necessária, para transformação sobre esse panorama no intuito de se verificar uma ação mais incisiva do órgão para com o cumprimento da lei 8.213/91.

Infelizmente essa situação demonstra que há um atraso considerável da Delegacia Regional do Trabalho em Campina Grande-PB quando se comparado a exemplos como o caso de São Paulo, onde a Delegacia Regional do Trabalho faz diligência junto às empresas com mais de cem funcionários e se lavra os autos de infrações, junto com o Auditor Fiscal. Porém, ao invés de insistir para que a empresa pague a multa, a Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo mudou de estratégia, em um projeto com a finalidade de aumentar a adesão da Lei de Cotas, se faz uma negociação sobre soluções e prazos de contratação dos deficientes com a empresa notificada. A intenção é transmitir o projeto de negociação para todo o Brasil: “Vamos inaugurar um programa nacional baseado na experiência de São Paulo.” (TELLES, 2006, p. 1)

Iniciativas como esta devem ser assistidas pela Delegacia do Trabalho em Campina Grande-PB com o mesmo fim proposto em São Paulo, o de insistir pela necessidade de se ter pessoas com deficiência empregadas no município.

3 EMPRESAS CIDADÃS

Ao analisarmos sobre a inclusão das Pessoas Portadoras de Deficiência (PPDs) no mercado de trabalho não podemos resumir em uma única área do conhecimento, abordagem, disciplina ou aspecto individualista. É, de fato, assunto de extrema complexidade, podendo ser estudado sob o olhar das ciências da saúde, da sociologia, da filosofia, da psicologia, da administração, da economia e de tantas outras. Assim sendo, merece tratamento e abordagem condizentes, a esta realidade complexa. Este estudo se propõe a estudar esta questão dentro do campo da Gestão da Organização Pública, sem deixar de considerar as outras tantas visões existentes sobre o tema, buscando integrá-las, na medida do possível.

Incluir as PPDs no mercado de trabalho envolve, dentre outros aspectos, discutir as práticas de gestão das organizações, especialmente das que visam lucro, no tocante à ética e à responsabilidade social, temas cada vez mais enfocados atualmente. Tal discussão pode estar provocando transformações no modo de pensar e agir dos representantes empresariais. A proliferação de ações e projetos sociais e assistenciais, a criação de organizações não-governamentais, institutos e fundações e a publicação de balanços sociais indicam estas mudanças. Se num primeiro momento o foco é assistencial, em uma segunda fase a responsabilidade social passa a envolver a ação moral, ética e legal das empresas perante seus colaboradores, concorrentes, clientes, Estado e, enfim, toda a sociedade. As ações de consciência crescentes em relação ao ambiente e as demandas sociais e ambientais cada vez mais complexas, apresentadas pela comunidade às organizações levam os empresários a adotarem uma nova atitude frente a estas questões. Segundo o modelo de concepção contemporâneo os consumidores do futuro darão importância especial ao comportamento social das empresas.

Assim, a conduta das organizações perante todas as esferas sociais deve ser pautada por princípios éticos e socialmente responsáveis. Empresas com projetos sociais, teoricamente, devem ainda oferecer condições dignas aos seus funcionários, pagar seus impostos e concorrer no mercado de forma leal e ética, sustentando assim uma condição de agregar valor imaterial aos bens e produtos doravante ofertados. Diante desta exigência social, o comportamento responsável por parte das organizações passa a ser uma questão também de sobrevivência. Esta lógica é complementada no que se tange a importância de possuir uma

boa imagem junto ao público, já que facilitaria a realização da missão econômica e ainda garantiria uma parcela de boa vontade em tempos difíceis para a organização.

A perspectiva de responsabilidade social nos direciona ao modelo adotado pelas instituições denominadas “Empresas Cidadãs” (ETHOS, 2002). O papel das empresas e a postura dos empresários começaram a mudar no Brasil, entre o final dos anos 70 e início dos anos 80, com a crise do modelo de desenvolvimento baseado na ação e proteção do Estado. Isso fez com que as empresas se reestruturassem, revendo suas estratégias de ação. Para atuar nesse mercado, onde o Estado vinha, aos poucos, se retirando através das privatizações, as empresas começaram a elaborar seu plano de ação em outro campo: o social.

3.1 Empresas Cidadãs – Responsabilidade Social:

Em recentes pesquisas sobre responsabilidade social das empresas, que vêm sendo realizadas pelo Ethos (2002), desde 2000, está se constatando que um dos grandes benefícios que os empregadores obtêm com a contratação de portadores de deficiência é a melhoria da sua imagem. Através destas contratações, ganham certo prestígio, e acabam estimulando, também, a aquisição de novos consumidores com as mesmas características. Na verdade, mais do que “cumprir seu papel social”, as empresas preocupam-se em divulgar suas atitudes. Com isso, visam a ser bem vistas perante a sociedade, como “empresa cidadã” e responsável socialmente. Dessa forma, atraem mais consumidores. Um exemplo dessa divulgação são os chamados balanços sociais, onde as empresas expõem suas “atitudes cidadãs” para com seus funcionários e familiares, como a criação de salas para repouso, sessões de massagem e relaxamento, etc. Em relação aos trabalhadores com deficiência, as empresas vêm procurando firmar contratos de prestação de serviços com entidades beneficentes buscando, também, sua promoção social.

A busca por trazer a diferença dentro da empresa, enfrentando o preconceito e reconhecendo a falta de diferenças para com a essência entre as pessoas, esta é uma atitude que faz parte da nova postura ética a ser adotada como valor e prática nas relações empresariais. Em função dessa postura, as programações corporativas de valorização da diversidade estão sendo, de modo gradativo, introduzidas nas organizações como um componente positivo de integração social, que destaca a riqueza de talentos e capacitações de cada pessoa.

Em se tratando de diversidade, há que salientar a evidência de valores de partilha, complementaridade e solidariedade. Para um panorama social marcado por discrepâncias profundas, fica cada vez mais clara, também para as empresas, a importância estratégica de criar uma realidade social inclusiva, que venha absorver as demandas e necessidades de todos os segmentos sociais. Realçar a diversidade é promover a igualdade de chances para que seja possível a verificação do desenvolvimento de potenciais.

Em se tratando dos deficientes físicos, o primeiro passo é garantir o direito de acesso aos bens e serviços da sociedade: educação, saúde, trabalho, remuneração digna, entre outros.

Para a inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas com deficiência física com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais tenham que manter relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos. A figura 1 demonstra o Círculo Virtuoso da Inclusão do Deficiente:

Figura 1: Círculo Virtuoso da Inclusão do Deficiente



Fonte: Gil (2002)

O Círculo Virtuoso visto na figura 1 demonstra uma dinâmica pró-eficiente que há com a inserção dos deficientes ao trabalho. A dinâmica inicia com a seleção do funcionário

dada: condição física limitada do indivíduo *versus* posto específico de trabalho para o mesmo. Depois se faz com que os deficientes tenham formação específicas nos postos de trabalho e assim se amplia os processos produtivos da empresa, pois a empresa tem uma nova dinâmica organizacional, que agora está submissa a alocar os deficientes. Vê-se também que, de modo geral, quando as empresas absorvem pessoas com deficiências há um fomento maior de mão-de-obra qualificada dessas pessoas no mercado de trabalho. O que estimula de modo trivial as demais empresas que querem abrir as portas aos deficientes. Bem como a sociedade enxerga que consumindo bens e serviços de tais empresas, está assim contribuindo com amparo social ao indivíduo alojado ao posto de trabalho naquela empresa específica, ou seja, o consumidor se sente como participante desta dinâmica. Assim a empresa, quando vê a robustez alcançada, chega ao nível máximo no Círculo Virtuoso e passa a adotar a inserção dos deficientes em seus postos como prioridade.

Além do reconhecimento como cidadãos que têm direitos e de sua crescente inserção no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência vêm ganhando espaços também como consumidores. Embora a oferta de produtos e serviços voltados para eles ainda seja restrito, sua expansão vem se dando em ritmo acelerado.

A inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania. As pessoas com deficiência passam a ter, além das suas necessidades especiais, desejos, vontades, necessidades de consumo que, quando confinadas em casa, não existiam. Mais do que isso, compreendem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo. É o caso das que frequentam academias que desenvolvem projetos específicos para atender pessoas com deficiência, incluindo-as em programas de musculação, natação e outras modalidades esportivas. Em contraponto, começa a ser esboçada uma nova forma de relacionamento e convívio. Há, no entanto, muito a ser feito para que os espaços públicos, as escolas e as empresas assegurem o acesso irrestrito.

3.2 Características das Empresas Cidadãs

a) As empresas cidadãs se comprometem a se modificar para atender as pessoas com necessidades especiais.

A estrutura física da empresa sofre adaptações necessárias para receber os deficientes físicos. O local de trabalho deve atender os requisitos expostos pelas normas da ABNT 14022, onde se explicita cada detalhe necessário para a boa locomoção dos deficientes físicos.

Ampliar a área de trabalho também é uma propositura que calha como importante para o bom desempenho do deficiente físico, pois a mesma elimina os transtornos no que se refere ao deficiente físico ter espaço suficiente para transpor nos ambientes que queira e ter autonomia sobre o seu raio de trabalho.

Para Aranha (2003) o processo de transformação do ambiente físico por parte da empresa na recepção dos deficientes se denomina “paradigma de suportes”, pois é a sociedade que tem a responsabilidade de gerir os suportes necessários aos deficientes.

Há que se ressaltar que as grandes empresas têm mais autonomia para tornar acessíveis suas dependências de trabalho. Assim como explicita Cintra (2011), coordenadora do programa de inclusão econômica do Instituto Paradigma:

Via de regra, são as grandes empresas que conseguem cumprir as cotas, pois possuem mais recursos para investir em acessibilidade e programas de capacitação. (CINTRA, 2005, p. 2)

Esta é uma característica primordial para as empresas que estão dispostas a se tornarem inclusivas, pois quando elas não têm adequações para receber o trabalhador com deficiência física, às mesmas já estão sinalizando que não estão disponíveis para tal. Para tanto, quando as empresas se propõem a transformar as instalações do ambiente de trabalho estão se apresentando como possíveis postos de trabalho para os deficientes que vierem a ofertar sua mão-de-obra para a determinada empresa. Haja vista a importância de se transformar antes mesmo de receber o deficiente físico no local de trabalho.

Muitas empresas podem adequar seus ambientes com baixo custo:

“Na maioria das vezes, apenas a reorganização do ambiente já instala as condições necessárias para o trabalho da pessoa com deficiência”. (ARANHA, 2003, p. 135)

Dessa feita os custos para se ambientar o espaço físico da empresa são relativos a cada uma. Contudo os custos para se fixar uma nova estrutura adequada à recepção dos deficientes físicos não serão maiores que os retornos compreendidos ao longo do tempo.

b) Outra característica importante das empresas cidadãs é a conscientização dos administradores e demais componentes da empresa. Pois isso facilita o tratamento diferenciado e necessário destes para com os deficientes que serão inseridos na empresa. Assim sendo, é passo apreciável para a empresa cidadã que irá receber funcionários com deficiência física, orientar e preparar os funcionários não-deficientes da empresa para não haver tantos impactos na recepção.

Para Maciel, a inclusão dos deficientes no novo milênio perpassa pela necessidade de oferecer às pessoas com e sem deficiência física os mesmos mecanismos para a integração

social: “A inclusão social traz no seu bojo a equiparação de oportunidades, a mútua interação de pessoas com e sem deficiência e o pleno acesso aos recursos da sociedade.” (MACIEL, 2000, p. 9)

A gestão concisa de como lidar com as diferenças físicas apresentadas no quadro de funcionários da empresa, beneficia a relação entre os deficientes e os não-deficientes. A minimização dessas diferenças é importante, pois focaliza a excelência do profissionalismo e estimula a produtividade de cada empregado. Essa capacidade de lidar com situações especiais é um atributo das empresas cidadãs.

c) É necessário que a empresa cidadã tenha planejamento sobre a melhor alocação de seus funcionários com deficiência, pois se faz necessário identificar as áreas que a empresa pode receber as pessoas com deficiência, mapeando as funções e cargos que desempenharão. Assim, o planejamento equilibrado se traduz em sustentação da política adotada pela empresa de inclusão social.

Traçar o interesse que a empresa tem de retorno produtivo com os deficientes, é necessário para se estabelecer funções onde os mesmos terão trabalho contínuo. Doravante haverá períodos de reposição ou de modificação dessa mão-de-obra, composta por deficientes físicos, e já se deverá ter consciência do cargo que os mesmos oferecem o melhor retorno à empresa.

d) O acompanhamento especializado da empresa para com os funcionários com deficiência é importante para se conter a evolução de sua mão-de-obra. No acompanhamento a empresa deve averiguar como está se processando a adaptação do funcionário com deficiência junto a seu posto de trabalho.

A satisfação do trabalhador com deficiência é fator primordial para que os retornos da empresa sejam cada vez mais altivos. Dessa feita, o acompanhamento sobre a desenvoltura do deficiente físico em sua colocação é inerente a uma mão-de-obra cada vez mais motivada.

e) Avaliar os resultados do trabalho dos seus funcionários com deficiência também é relevante. Pois havendo desempenhado com êxito suas tarefas é de estima valia para o estímulo dos funcionários não-deficientes, que buscarão se espelharem nos trabalhadores com deficiência em prol de aumentar cada vez mais sua produtividade.

Assim, a apresentação temporal dos resultados se configura numa prática de mobilização para toda a composição da empresa.

A característica de avaliação condiz em que a empresa avalia os resultados obtidos no período através: do ritmo de trabalho, das condições de trabalho, do desempenho individual,

da assiduidade, do trabalho em equipe, e demais itens que avaliam o desempenho produtivo dos deficientes físicos. Em oposto, porém fazendo também uma avaliação, os deficientes físicos verificam de si mesmo sobre o seu progresso na empresa, averiguando: seu grau de satisfação, seu rendimento, sua aceitabilidade e integração junto à empresa, a acessibilidade, enfim, questões que refletem em seu cotidiano de trabalho.

Nas políticas de inclusão social que as empresas adotam devem se considerar a sustentabilidade da composição dos deficientes em seu quadro de funcionários. Com a criação de programas e projetos visando que esse efetivo tenha participação por longo prazo.

As empresas que praticam a inclusão de pessoas com deficiência encabeçam campanhas de conscientização e combate à discriminação. Há nisso o estímulo a outros deficientes, pois os mesmos observarão que estão sendo oferecidas vagas de trabalho por empresas no município.

3.3 Benefícios que a Inclusão Propicia à Empresa

As empresas têm uma grande capacidade de influir na transformação da sociedade. Mesmo as mudanças de caráter interno repercutem diretamente na vida dos funcionários, suas famílias e na comunidade com a qual a empresa se relaciona.

Além da motivação ética e da determinação legal em cumprir a lei de cotas, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude.

Um dos ganhos mais importantes é o de imagem. O prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicator. Em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa. Em 2001, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% dos consumidores entrevistados repetindo essa mesma resposta. Isso demonstra que dentre os diversos tipos de atitudes de Responsabilidade Social das Empresas tais como: plantações de árvores, programas ecológicos, dentre outras, das mais relevantes se verifica a de incluir o deficiente nas suas frentes de trabalhos.

Também se verifica ganhos substanciais no ambiente de trabalho. A empresa inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. Isso é proposto pelo dispêndio físico relativamente maior do deficiente físico em contraponto com os não-deficientes. Dessa maneira a empresa tem um motivador especial para os seus demais funcionários, que se despertarão para alavancar cada vez mais esforço. Resultando disso maior produtividade para a empresa.

O ambiente físico adequado atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos. Enfim, tais fatores humanizam mais o ambiente de trabalho. Para Aranha (2003) é contraditório se eximir da responsabilidade de incluir os deficientes com a justificativa de que seja impossível se adaptar para recebê-los:

De alguma forma, há sempre solução para o emprego de pessoas com deficiência, quando há vontade política e competência profissional no setor de Recursos Humanos da empresa, num processo cujo sucesso implica em ganhos para todos: a pessoa com deficiência, o empregador e a sociedade mais ampla, como um todo (ARANHA, 2003, p. 67).

Com um clima organizacional assim é possível obter ganhos de produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho. O diverso traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que incorpora.

Em *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência* (Maciel, 2002), se salienta as Vantagens cumulativas que as empresas obtêm na contratação de deficientes:

- 1 - O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato.
- 2 - O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionado pelo clima organizacional positivo.
- 3 - Os ganhos de imagem tendem a fixar-se em longo prazo.
- 4 - Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários.
- 5 - Os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos.
- 6 - O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional (MACIEL, 2000, p. 6).

São significativos os ganhos que as empresas cidadãos auferem ao longo dos anos, pois a sociedade dos anos 2000 está se focalizando gradativamente nas instituições que estão se preocupando com a inclusão social.

Andréa, que é tetraplégica e co-autora do "Guia São Paulo Adaptada", expõe: "Há ganhos no clima interno da empresa e também em competitividade, pois o consumidor está atento às políticas de responsabilidade social das empresas"

Os retornos auferidos pelas empresas cidadãs são reforços para que as demais, não inseridas como cidadãs, se integrem. Descarrilhando em sucessivas incorporações de empresas cidadãs na inclusão trabalhista dos deficientes.

3.4 Formas de Contratação dos Deficientes

As disposições do Decreto 3.298/99 no art. 35 evidenciam que há três tipos de colocações especiais prevista em lei:

- I. *Colocação competitiva:* é a contratação regulada pelas normas trabalhistas e previdenciárias, onde não se depende da adoção de procedimentos especiais para a contratação, não se exclui a possibilidade de utilização de apoios especiais. Nesta modalidade, a colocação do deficiente é de concorrência em igualdade com os demais trabalhadores, inclusive sobre a deficiência compatível com a atividade a desempenhar.
- II. *Colocação seletiva:* nesta modalidade a contratação dos deficientes dependerá, para que se viabilize, da utilização de procedimentos e apoios especiais, contudo também devem ser observadas as exigências da legislação trabalhistas e previdenciárias. Os procedimentos especiais utilizados são as condições não ordinárias, dos quais dependem os deficientes, em função do grau de incapacidade, para execução de atividade laboral.
- III. *Colocação por conta própria:* é a modalidade onde a ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, com o intento à emancipação econômica e pessoal. Nesta colocação não se forma vínculo trabalhistas.
(PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 1999, p. 11)

As empresas cidadãs propiciam tanto a colocação competitiva quanto a seletiva, ao fim de que os deficientes sejam promovidos ao mercado de trabalho, com formalização trabalhista. É, portanto, salutar às empresas cidadãs a inserção dos deficientes via tais modalidades de colocação.

4 METODOLOGIA

Neste estudo privilegia-se uma metodologia com sustentações importantes, a partir das bibliografias utilizadas. Expor a cerca das Pessoas Portadoras de Deficiências físicas no mercado de trabalho e a análise com caráter descritivo-jurídico, foram o foco da pesquisa utilizada.

4.1 Classificação da Pesquisa

A sustentação teórica tem perspectiva qualitativa, se utilizando de forma convergente às bibliografias que tratam do tema específico aos deficientes físicos e à Lei de Cotas. Doravante, a pesquisa norteia a Lei de Cotas de modo expositivo e objetivo. E sobre as empresas cidadãs embasada em sustentação de bibliográfica já existente.

A adoção da pesquisa bibliográfica no sentido de elucidar a descrição, se identifica com a literatura, casando-se com a proposta da problemática, onde o mesmo fora lido de modo acurado e objetivo. No tocante a inserção dos deficientes físicos, a fundamentação teórica assevera a cerca da legislação trabalhista e na seção três sobre a relevância das empresas cidadãs.

4.2 Procedimentos Metodológicos

A escolha do tema é relevada em função de a Paraíba ser o estado da Federação Brasileira onde se tem a maior proporção de deficientes. Bem como pela importância de este ser um tema comumente na atualidade, no tocante à inclusão, e de utilidade pública em âmbito geral.

O traçado bibliográfico fora absorvido de forma a congregar os pontos mais objetivos sobre a jurisprudência nacional e também sobre o contexto das empresas que se dispõem a receber os deficientes físicos, consideradas cidadãs. A escolha dos escritos se dá pelos autores já terem trabalhado de modo acurado, julgando aqui a relevância de Marcelo Néri (Retratos da Deficiência no Brasil, 2003), como um dos principais expoente dos estudos sócio-econômicos sobre a questão. Entre tantas outras relevâncias acadêmicas que o autor já tenha trabalhado no Centro de Políticas Sociais / Fundação Getúlio Vargas.

A obra realizada por Néri, Carvalho e Guillermo (2002) tem um teor preponderante na objetiva questão da inclusão vinculada à Lei de Cotas, aqui utilizados. Como a temática central se embasa na Lei de Cotas como nuclear à inclusão, os autores relacionados nesta obra deveriam também aludir ao tema – como fora o caso. Assim os autores escolhidos já expuseram assuntos correlatos ao trabalho apresentado.

Para tanto o que se releva neste estudo é a contribuição que a mesma proporciona ao tornar inferente seu teor acadêmico, e que não se consubstancia nesta obra, porém abre arestas para obras correlatas e de comum valor.

É deveras valorar que neste estudo não se propusera questionar o teor subjetivo de questões como: discriminação, preconceitos, descaso aos deficientes, etc. Haja vista que todos os termos alusivos para essas causas já foram comumente embasados em diversas publicações da sociedade contemporânea. A questão conjuntural, e que se pauta aqui, fora justamente as formas mais viáveis para a implementação do mercado de trabalho das pessoas com deficiências. Analisou-se textos onde o direcionamento se propusera ao teor sócio-econômico, não puramente jurídico, mas o da inserção ao trabalho.

Nesse contexto o Instituto Ethos também contribui de forma culminante para a elaboração deste estudo, haja vista sua forma eficaz de se analisar a inserção dos deficientes ao posto de trabalho, não de forma insolente. Mas vendo sempre o deficiente como um indivíduo com potenciais condições de exercer trabalho. Bem como a eficácia das empresas que absorvem os deficientes, e que auferem resultados consistentes.

Assim se formulou o atual estudo, corroborado pela junção das condições legislativas de modo a convergir para o setor pragmático dessa parcela da sociedade que convive com a deficiência física, onde este se exponha de forma ativa ao mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É certo que os deficientes físicos possuem limitações e demandam de necessidades especiais, porém o que se verifica no contexto social é a dificuldade dos mesmos em obtenção de acesso aos meios de trabalho.

As dificuldades vêm tanto em virtude da falta de capacitação dos deficientes físicos, como em larga escala, também, em função da falta de inclusão por parte de muitas empresas que inibem em integrar os deficientes em suas frentes de trabalho. É factível que a demanda provoque a oferta, assim as empresas cidadãs podem ser um estimulador desse segmento sócio-econômico. Esses entraves ocorrem, principalmente, por atribuição da falta de acessibilidade tanto aos locais de capacitação quanto aos locais de trabalho, o que urge como inconcebível nos anos 2000.

Expôs-se na fundamentação teórica uma forma, entre as muitas medidas necessárias, para que se modifiquem as discrepâncias salariais existentes, para tanto fora elevada a questão da Lei de Cotas 8.213/91. A Lei de Cotas se revela como sendo a medida mais incisiva, da jurisprudência, para nivelar os rendimentos dos deficientes aos dos não-deficientes. Para tanto se justifica necessário uma incidência maior das partes que tem competência cabal, o Ministério do Trabalho, para tornar efetiva a execução da Lei de Cotas 8.213/91.

A importância das empresas cidadãs de tornar ao deficiente físico uma factível indução sua ao mercado de trabalho, é proeminente. Isso pelo viés da conscientização (subjetividade), que favorece aos mesmos o privilégio de uma colocação no mercado de trabalho. Como também torna a imagem da empresa mais perfilhada com os consumidores. Dessa feita, disseminar a importância das empresas cidadãs é estimular as Políticas de Inclusão empregatícia e social dos deficientes. É notório ainda o auferir, como teor objetivo, que a empresas cidadãs se antecipam para receber as pessoas com deficiências ao propósito de cumprir o estabelecido pela legislação vigente.

A exposição sobre as empresas cidadãs tem caráter de justificar a aplicabilidade da Lei de Cotas, haja vista que as empresas que se adequam às condições de absorver os Deficientes Físicos se oferecem como Empresas Inclusivas. Lógico que o caráter subjetivo é muito mais alicerçado na condição objetiva de esta ter de incluir, e não pela condição facultativa de assim fazer. Entretanto, como casos externos à propositura da Lei não nos são omissos, devemos considerar estas Empresas como Cidadãs em contraponto com as que não se adequam para os

deficientes. Assim este estudo conclui que as Empresas Cidadãs alcançam o objetivo de aplicabilidade da Lei de Cotas.

Concluiu-se necessário que sejam feitas pesquisas técnicas e qualitativas, relatando os diversos campos objetivos que há no contexto macro: Pessoas Portadoras de Deficiências. Salientando que os demais portadores de deficiências, além dos deficientes físicos, também são potenciais ofertantes de mão-de-obra. Haja vista a proposital importância do tema na sociedade atual, doravante no contexto paraibano.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e Emprego, Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social**. Brasília: CORDE, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CINTRA, Flávia. **Instituto Paradigma**, Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/noticias/default.asp?materia=10555>>. Acesso em: Novembro/2011.

DIAS, Luis Claudio Portinho, **O Panorama Atual da Pessoa Portadora de Deficiência Física no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <http://www.ibap.org/ppd/artppd/artppd_lcpd01.htm>. Acesso em Janeiro/2012.

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

FERNANDES, Reynaldo. **Desigualdade Salarial: Aspectos Teóricos**, 2002.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), **Censo Demográfico 2000**, Rio de Janeiro: 2000.

JAPIASSU, Fernanda. **Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (IBDD)**. Disponível em: <<http://www.ibdd.org.br/index.asp>>. Acessado em: Novembro/2011.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga, **Portadores de Deficiência - a questão da inclusão social**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392000000200008&script=sci_arttext>. Acessado em: Outubro/2011.

MANTOAN, M. T. E. (Org.). **A integração das pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema**. São Paulo: Memnon, 1997. 235 p.

MEDEIROS, MARCELO, DEBORA DINIZ, FLÁVIA SQUINCA. **Transferência de Renda para a População com Deficiência no Brasil: Uma Análise do Benefício da Prestação Continuada**. Brasília, IPEA, 2006. (Textos Para Discussão, 1184).

MERCADANTE, Aloizio. **Direitos do Cidadão Especial**. Brasília: Senado Federal, 2004. 87 pp.

NAMBU, Tais Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: Guia prático para profissionais de recursos humanos**. Brasília, Secretaria Especial Dos Direitos Humanos/Presidência da República, 2003.

NERI, Marcelo, CARVALHO, Alexandre Pinto, GUILLERMO, Hessia. **“Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência”**. Rio de Janeiro: FGV, EPGE, 2002. (Ensaio econômico)

PRÓ-CIDADANIA, Instituto. Disponível em: <http://www.institutoprocidadania.org.br/index.php>. Acessado em Novembro/2011.

PAIM, Paulo. **Estatuto da Pessoa Com Deficiência**. Brasília, DF: Senado Federal, 7ª ed. 2006.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2000.

Presidência da República, **Lei 8.213/91**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acessado em Outubro/2011.

Presidência da República, **Lei 8.112/90**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acessado em Outubro/2011.

Presidência da República, **Decreto de Lei Nº 3.298/99**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acessado em Dezembro/2011.

Presidência da República, **Decreto de Lei Nº 5.296/04**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/decreto%205296-2004.pdf>. Acessado em Dezembro/2011.

Retratos da Deficiência no Brasil (PPD) / Marcelo Neri... [et al.]. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. 250 p.

TELLES, Adeilson. **Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão**. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/clipping/pdfs/docs_boletins_anteriores/pfdc-25-de-janeiro-de-2006.pdf>. Acessado em: Novembro/2011.

Telles, Disponível em: <<http://www.sindicatomercosul.com.br/noticia02.asp?noticia=28884>>. Acessado em Nov/2011